

Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Starke Partner für die Arbeitswelt 4.0

Zehn Jahre Unternehmensnetzwerk:
Meilensteine und Ausblick

Familien-Kultur? Haken dran!

So überzeugen Unternehmen
mit Vereinbarkeitsangeboten

ElterngeldPlus: Mehr Flexibilität

Das ElterngeldPlus kommt bei
Müttern und Vätern gut an

„Die Unternehmenskultur ist der Hebel, um Vereinbarkeit zu ermöglichen.“

Im Interview erklärt die neue Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey, welche Themen sie in der Regierungsarbeit in den Vordergrund stellen will. Außerdem erläutert sie, warum es sich für Personalverantwortliche lohnt, beim Thema vereinbarkeitsbewusster Unternehmenskultur genauer hinzuschauen.



Dr. Franziska Giffey
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Frau Dr. Giffey, bevor Sie im Jahr 2015 Bürgermeisterin des Berliner Stadtteils Neukölln wurden, waren Sie bereits mehrere Jahre Bezirksstadträtin für Bildung, Schule, Kultur und Sport. Gibt es Themen oder Anliegen, die Sie aus diesen spannenden Funktionen mit ins Bundesfamilienministerium bringen?

Was ich in dieser Zeit erlebt habe, ist, dass Kinder mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen in der Schule starten. Da gibt es einige, die können schon das halbe Alphabet und andere, die können noch keine Schere halten, waren noch nie im Schwimmbad oder sprechen nicht gut Deutsch. Ich will, dass es jedes Kind packt – und zwar unabhängig von Herkunft oder sozialem Status. Eines meiner Hauptanliegen ist es, allen Kindern schon früh eine gute Förderung zu ermöglichen. Dafür müssen wir die Qualität in unseren Kitas weiter verbessern und dem Beruf der Erzieherinnen und Erzieher mehr Aufmerksamkeit

widmen. Durch eine gute Ausbildung, Möglichkeiten zur Fortbildung und bessere Bezahlung sollen Erzieherinnen und Erzieher gestärkt werden. Diese Maßnahmen helfen gleichzeitig dabei, Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu unterstützen. Jeder Arbeitgeber wird Ihnen bestätigen, dass die Beschäftigten, die ihren Nachwuchs gut versorgt wissen, sich auch mit vollem Elan im Job einbringen können.

Kommen wir zum Thema Vereinbarkeit. Sind Sie mit dem Koalitionsvertrag zufrieden?

Der Koalitionsvertrag sieht für die Familien viel Gutes vor. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht dabei weiter im Zentrum. Für den Ausbau der Kindertagesbetreuung und eine bessere Betreuungsqualität haben wir ab 2019 zusätzlich 3,5 Milliarden Euro zur Verfügung. Schon 2018 können wir im Programm für den Kita-Ausbau 400 Millionen

Euro investieren. Zudem ist es ein ganz wichtiges Signal, dass wir auch die Betreuungslücke nach der Kindertagesbetreuung angehen und gemeinsam mit den Ländern den Anspruch auf gute Ganztagsbetreuung in der Grundschule vorbereiten werden.

Was planen Sie konkret für Mütter und Väter in der Arbeitswelt zu tun?

Ich werde mich weiter dafür einsetzen, für Mütter und Väter die Arbeitswelt familienfreundlicher zu machen. Mit dem Bundesarbeitsministerium arbeite ich dabei gut zusammen. Das Rückkehrrecht aus befristeter Teilzeit wird mit der „Brückenteilzeit“ eines der ersten Vorhaben sein, das die neue Regierung umsetzt.

Auch die Fortsetzung des erfolgreichen Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ ist im Koalitionsvertrag verankert. Das zeigt: Das Programm hat sich etabliert und ist eine erfolgreiche Marke geworden. Dieser Erfolg hängt ganz eng mit den Partnern aus Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften zusammen und ist ein Kompliment für die Arbeit des dazugehörigen Netzwerkbüros mit seinen rund 6.800 Mitgliedern.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ ist das Thema familienfreundliche Unternehmenskultur. Viele Unternehmen behaupten, dass das Thema

Familienfreundlichkeit bereits ein fester Bestandteil ihrer Kultur ist und auch gelebt wird. Warum sehen Sie hier dennoch Handlungsbedarf?

Wir wissen aus Umfragen, dass Beschäftigte und Unternehmen die Familienfreundlichkeit im Betrieb oft sehr unterschiedlich wahrnehmen. Während fast die Hälfte der Unternehmen in Deutschland sich als besonders familienfreundlich bezeichnet, teilt nur ein Viertel der Beschäftigten diese Einschätzung.

Ein Grund dafür ist die Unternehmenskultur: Wenn ein Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen anbietet, heißt das noch lange nicht, dass es auch akzeptiert wird, wenn Beschäftigte genau diese Maßnahmen in Anspruch nehmen.

Wir sehen die Unternehmenskultur als zentralen Hebel, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Familienfreundlichkeit muss im betrieblichen Alltag, in der Kommunikation, im Umgang zwischen Beschäftigten und Führungskräften verankert sein und selbstverständlich auch gelebt werden. Nur so wird sie für alle Beteiligten sichtbar und wirksam. Ich bin überzeugt, dass wir mit dem Fokus auf das Thema „Familienfreundliche Unternehmenskultur“ viele interessierte Betriebe und Personalverantwortliche bei einer nachhaltigen Umsetzung im Arbeitsalltag unterstützen können.

Inhalt

Die NEUE Vereinbarkeit in der Arbeitswelt

07 Ein Plus an Flexibilität

Seit 2015 ermöglicht das ElterngeldPlus Müttern und Vätern mehr Flexibilität in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine erste Bilanz.

08 Austausch. Ideen. Zukunft

Zehn Jahre Netzwerken für „Erfolgsfaktor Familie“ –

ein Rückblick auf erreichte Meilensteine. Netzwerkpartner verraten, warum sie Mitglied sind und was Vereinbarkeit für ihr Unternehmen in der Praxis bedeutet.

12 Arbeitszeiten und Arbeitsort in Maßanfertigung

Das Unternehmen SMV macht den Kulturcheck: Individuelle Vereinbarkeitslösungen wie Home-Office sind für die Beschäftigten gelebter Alltag.



16 Offen für Spielräume

Vereinbarkeit funktioniert, wenn sie zur Teamsache wird. Diese Erfahrung hat das westfälische Unternehmen Phoenix Contact gemacht.

entwickeln Unternehmen und Politik gemeinsam Ideen für einen familienfreundlichen Standort – zum Beispiel in Essen und Dahlenburg.

Von Teilzeit bis Kinderbetreuung: Flexibilität als Erfolgsfaktor

19 Ein Forum für alle

Gute Ideen brauchen eine Plattform: Im „Forum Vereinbarkeit“ der Lokalen Bündnisse für Familie

20 Die Nummer gegen Kita-Kummer

Kinder krank, Streik in der Kita – für Eltern eine schwierige Situation: Bei KidsMobil in Berlin können Arbeitgeber ein Kontingent flexibler Betreuungsstunden buchen und sie ihren Beschäftigten im Notfall zur Verfügung stellen. Ein Besuch hinter den Kulissen.



Foto: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

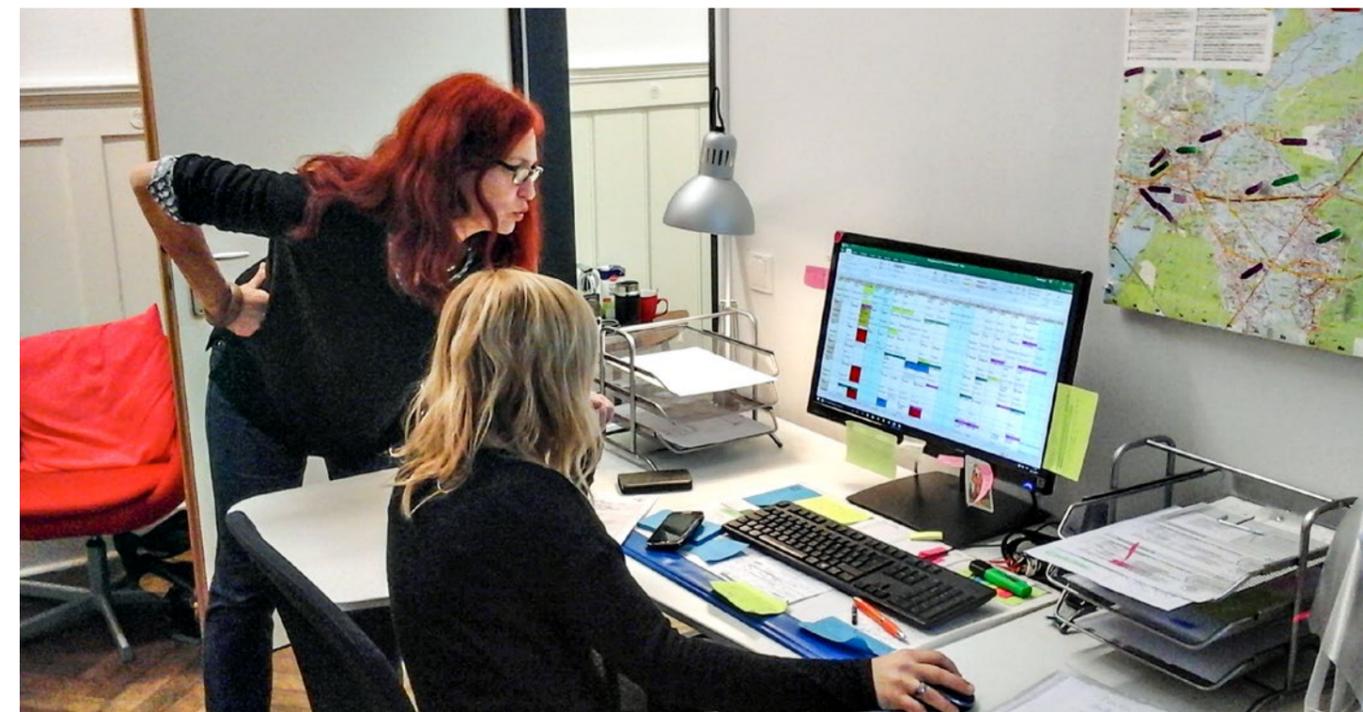


Foto: privat

Ein Plus an Flexibilität

Familie ist vielfältig – immer mehr Mütter und Väter möchten flexibel entscheiden, wie sie die Zeit mit dem Nachwuchs und ihren Beruf vereinbaren. Das ElterngeldPlus macht diese Flexibilität seit 2015 möglich – eine erste Bilanz.

23 So passt das: In Teilzeit zur Fachkraft
Elpida Carabeciou hat bei der Deutschen Welle in Bonn ihren Abschluss in Teilzeit nachgeholt. 30 Wochenstunden – für die zweifache Mutter ideal. Ein Praxisbericht.

Mobiles Arbeiten – mehr Spielräume für die Vereinbarkeit

26 Mobil, flexibel, gut beraten: So klappt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Modelle aus der Praxis zeigen, wie Unternehmen, Kommunen und Lokale Bündnisse für Familie Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen können.

28 Nachlesen und selbst ausprobieren
Aktuelle Leitfäden und Praxis-Werkzeuge geben Unternehmen Anregungen für eigene Vereinbarkeits-Modelle.

30 Austausch auf Augenhöhe
Auf der Blog-Plattform des Unternehmensnetzwerks stellen Unternehmen erfolgreiche Praxisbeispiele einer familienfreundlichen Personalpolitik vor.

32 Familie geht vor – gestern, heute und morgen
Fünf Netzwerkunternehmen der ersten Stunde blicken auf ein Jahrzehnt als „Netzwerker“ zurück: Was hat sich im Unternehmen verändert? Was sind die Zukunftsthemen rund um Familie und Beruf?

34 Erfolgsteams: Unternehmen + Lokale Bündnisse für Familie
Gemeinsam mit Arbeitgebern realisieren die mehr als 620 Lokalen Bündnisse für Familie in Deutschland außergewöhnliche Projekte für eine familienfreundliche Arbeitswelt – drei Beispiele aus der Praxis.

36 Kolumne: Kino, Kino
Bei der Vereinbarkeit von Familie und Freizeit kommt es in der Kommunikation auf feinste Nuancen an, wie die Kolumne von Autor Axel Hacke zeigt.

38 Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
Informationen, Tipps und Service – wie Mitglieder vom Unternehmensnetzwerk profitieren.

40 Impressum

Seit fast drei Jahren können Familien das ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und flexibler Elternzeit nutzen. Durch die Erweiterung des regulären Elterngelds verlängert sich der Bezugszeitraum, durch den Partnerschaftsbonus können Eltern nach ihren Wünschen entscheiden, wie sie sich die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufteilen wollen. Eine erste Bilanz zeigt: Das ElterngeldPlus kommt an – Frauen können wieder stärker in den Beruf einsteigen und Väter sich dadurch mehr Zeit für ihre Kinder nehmen. Das ElterngeldPlus setzt damit genau da an, wo Familien sich Unterstützung wünschen. Die Teilzeittätigkeit von Eltern wird nach der Geburt eines Kindes wirtschaftlich abgesichert – Eltern, die während des Bezugs von ElterngeldPlus erwerbstätig waren, beurteilten ihre wirtschaftliche Lage besser als im Basiselterngeld.

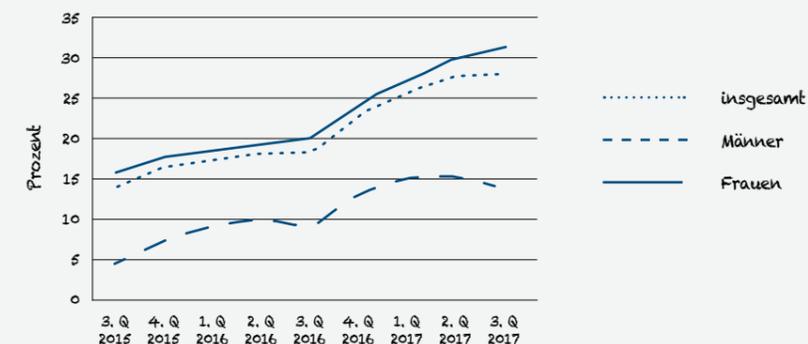
Seit der Einführung hat sich die Inanspruchnahme der Leistung verdoppelt. Bundesweit haben sich im Schnitt 28 Prozent der Eltern für das ElterngeldPlus entschieden. Besonders gut kommt das ElterngeldPlus in Thüringen, Rheinland-Pfalz und Bremen an, wo sich bis zu 38,5 Prozent der Eltern für ElterngeldPlus entscheiden. Viele Eltern haben auch die Möglichkeit genutzt, das klassische Elterngeld und das flexible ElterngeldPlus miteinander zu

kombinieren. Vor allem Väter nutzen dabei auch gerne den Partnerschaftsbonus: 27 Prozent der Väter, die ElterngeldPlus beantragen, nehmen auch den Bonus in Anspruch, wie eine Allensbach-Befragung zum ElterngeldPlus zeigt.

Mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen zu können, ist der Befragung zufolge für Mütter und Väter der Hauptgrund dafür, dass sie das ElterngeldPlus nutzen. Für Väter ist zudem wichtig, sich mit dem ElterngeldPlus stärker in die Kinderbetreuung einbringen und berufstätig bleiben zu können. 41 Prozent der Väter erklärten, dass sie sich ohne das Modell ElterngeldPlus weniger Zeit für die Kinderbetreuung genommen hätten. Auch der Partnerschaftsbonus spielt dabei eine wichtige Rolle: 68 Prozent der Eltern erklärten beispielsweise, dass sie den Bonus nutzen, weil sie so die Möglichkeit haben, Beruf und Kinderbetreuung partnerschaftlich aufzuteilen. Die Befragung zeigt darüber hinaus, dass vor allem Frauen das Modell als hilfreich für ihre berufliche Entwicklung empfinden. 24 Prozent gaben an, dass sie mit dem ElterngeldPlus ihre beruflichen Ziele besser verfolgen können und 23 Prozent sagen, sie haben sich für das ElterngeldPlus entschieden, weil sie auch während der Elternzeit erwerbstätig sein wollten.



Entwicklung ElterngeldPlus-Anträge



Quelle: Statistisches Bundesamt

Hohe Zufriedenheit:
77 %
der Nutzerinnen und Nutzer bewerten das ElterngeldPlus als „gute Sache“.

Wünsche nach Erwerbstätigkeit erfüllt:
39 %
der Mütter und Väter sind während des Bezugs von ElterngeldPlus oder Partnerschaftsbonus bereits erwerbstätig.

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, Befragung im Auftrag des BMFSFJ

Austausch. Ideen. Zukunft: Bilanz eines Jahrzehnts

Zehn Jahre Netzwerken für „Erfolgsfaktor Familie“: Sofie Geisel, die die Anfänge des Unternehmensnetzwerks als Projektleiterin des Netzwerkbüros mitgestaltet hat und ihre Nachfolgerin Kirsten Frohnert blicken auf gemeinsam erreichte Meilensteine, starke Partnerschaften und die weitere Entwicklung im Zeichen der Arbeitswelt 4.0.

Aus einer guten Idee ist eine Erfolgsgeschichte geworden. Seit der Gründung des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich eine beständig wachsende Zahl von Unternehmen für mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt ein – vom kleinsten Produktionsbetrieb bis zum Dax-Konzern sind dabei alle Unternehmensgrößen vertreten. Diese Vielfalt der engagierten Unternehmen wurde einmal mehr im Rahmen des 10. Unternehmenstags des Netzwerks im vergangenen Jahr

in Berlin deutlich. Die Entwicklung des Netzwerks zeigt auch, wie sich die Wahrnehmung von Vereinbarkeit in der Arbeitswelt zu einem personalpolitischen Innovationsthema gewandelt hat – und die Unternehmenskultur nachhaltig beeinflusst. Sofie Geisel, Projektleiterin des Netzwerkbüros der ersten Stunde, und die heutige Projektleiterin Kirsten Frohnert ziehen eine Bilanz des zurückliegenden Jahrzehnts und geben einen Ausblick auf künftige Schwerpunkte der Netzwerkarbeit.



Frau Geisel, mit welchen Erwartungen und Zielen ist das Unternehmensnetzwerk gestartet? Was sind für Sie die wichtigsten Ziele, die erreicht wurden?

Sofie Geisel: Unser Ziel mit dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ war und ist es, Familienfreundlichkeit zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen und ein Angebot für Unternehmen aufzubauen, das sie bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen unterstützt. Das haben wir mehr als geschafft – aktuell sind es über 6.800 Mitglieder im Netzwerk! Wir haben uns stets als Lotse gesehen, um inhaltliche Anregungen zu geben und eine Plattform für Austausch und Vernetzung untereinander für die Unternehmen anzubieten – zum Beispiel im Rahmen der Unternehmenstage (Bild unten, 2015). Seit zehn Jahren geben wir den Unternehmen aktuelles Wissen und vielfältige Instrumente an die Hand. Überraschend sind dabei immer wieder die tollen Ideen, mit denen Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unterstützen.

Fotos: Frank Ossensbrink / Heiko Adrian / Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“



Die Zusammenarbeit mit Kammern und Verbänden wurde im Laufe der Jahre ausgebaut. Welche Meilensteine wurden in diesen Partnerschaften gemeinsam erreicht?

Kirsten Frohnert: Über unsere Kooperationen mit den IHKn oder anderen regionalen Initiativen haben wir vor Ort mit familienfreundlichen Unternehmen starke Partner gewonnen. Heute setzen sich so viele Unternehmen aller Branchen und Größenordnungen im Netzwerk für eine bessere Vereinbarkeit ein. Mit diesen Beispielen, die wir als Stimme des Netzwerks in Form von Vorträgen, Workshops und Diskussionsveranstaltungen weitergeben, können wir „Blaupausen“ von Netzwerkmitgliedern für Netzwerkmitglieder liefern, die Betriebe ermutigen, neue Wege zu gehen.

Sofie Geisel: Zudem haben wir mit vielen verschiedenen Verbänden wie zum Beispiel mit dem Handwerk, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, den Krankenhäusern

oder dem Kreditgewerbe die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie branchenspezifisch beleuchtet und für unsere Mitglieder im Netzwerk aufbereitet. Wichtige Meilensteine waren zudem u. a. die Gemeinsame Erklärung und die „Leitsätze für eine flexible und familienbewusste Arbeitszeitgestaltung“ (Bild oben). Und mit der Unterstützung von den großen Arbeitgeberverbänden und dem Deutschen Gewerkschaftsbund wurden mit der Charta für familienbewusste Arbeitszeiten und dem Memorandum NEUE Vereinbarkeit ebenfalls wichtige Meilensteine für das Bewusstsein für eine familienfreundliche Arbeitswelt in Deutschland gesetzt.



Frau Frohnert, Sie haben vor zweieinhalb Jahren die Projektleitung übernommen. Was wünschen Sie dem Netzwerk für die Zukunft?

Kirsten Frohnert: Das Themenspektrum ist in den vergangenen zehn Jahren immer größer geworden und wird weiterwachsen. Als wir angefangen haben, war das Thema Vereinbarkeit in der öffentlichen Wahrnehmung ein Thema für Mütter. Das ist heute grundlegend anders: Die NEUE Vereinbarkeit setzt viel stärker auf eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienleben. Infolgedessen rückt auch eine väterorientierte Personalpolitik in den Fokus, denn immer mehr Väter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und nehmen Elternzeit. Vereinbarkeit im Zeichen von Arbeit 4.0 und eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur sind Themen am Puls der Zeit. Vor diesem Hintergrund hoffen wir, dass das Netzwerk stetig wächst – und dass der Austausch der Mitgliedsunternehmen mit uns und untereinander weiterhin so innovative Entwicklungen und Ergebnisse bringt.



„Ein Klima der Offenheit fördert eine familienfreundliche Unternehmenskultur“

Als 6.500. Mitglied begrüßten im Juni 2017 DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer und der damalige Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek die Lock Your World GmbH aus dem hessischen Bad Orb im Unternehmensnetzwerk. Das Unternehmen mit 25 Beschäftigten stellt innovative Schließsysteme her. Ein Interview mit Geschäftsführerin Manuela Engel-Dahan.

Frau Engel-Dahan, warum sind Sie dem Unternehmensnetzwerk von „Erfolgsfaktor Familie“ beigetreten?

Ich bin bei einer Internetrecherche auf das Unternehmensnetzwerk gestoßen und fühlte mich direkt angesprochen. Als selbstständige Unternehmerin vertrete ich die Ziele von Erfolgsfaktor Familie – gerade beim Thema Vereinbarkeit. Das Unternehmensnetzwerk gibt neue Denkanstöße: Ich kann mich mit anderen Unternehmen austauschen und sehen, wie diese bestimmte Dinge umsetzen. Für mich hat das einen konkreten, greifbaren Mehrwert.

Was gilt es Ihrer Erfahrung nach für KMU für den Aufbau einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu beachten?

Wichtig ist eine entsprechende Personalstrategie. Wir haben eine sehr familiäre Unternehmenskultur – wenn ich jemanden einstelle, sollte die Chemie stimmen. Das heißt, die- oder derjenige sollte sich selbst die Frage stellen: Passt das zu mir, kann ich

mich damit identifizieren? Eine familienfreundliche Unternehmenskultur lässt sich nicht von außen aufdrücken. Die Unternehmensleitung muss mit den Beschäftigten im Gespräch bleiben – indem man ein Klima der Offenheit schafft, in dem das Ansprechen von Situationen wie Pflege oder einem Betreuungsnotfall selbstverständlich ist und indem man zum Beispiel in regelmäßigen Teammeetings bewusst Raum für private Belange bietet.

Welche Angebote zur Vereinbarkeit haben Sie in Ihrem Unternehmen geschaffen?

Flexible Arbeitszeiten und Home-Office – auch spontan – sind bei uns selbstverständlich. Diese Flexibilität ist gerade für Alleinerziehende oder für pflegende Angehörige sehr wichtig. Funktionieren kann so etwas nur, wenn zur Unternehmenskultur ein Verständnis für die Situation der Kolleginnen und Kollegen gehört.

Welche Themen stehen für Sie in Zukunft im Fokus?

Die Bedürfnisse der Beschäftigten wandeln sich – aber man kann sich auf jede Situation einstellen. Mobiles Arbeiten wird dabei sicher eine wichtige Rolle spielen. Wir stellen schon heute Laptops zur Verfügung, die auch unsere Techniker auf Außenterminen nutzen, um Büroarbeiten flexibel zu erledigen.

Foto Seite 10: Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ / Ingo Heine; Fotos Seite 11: Kindernothilfe e. V. Duisburg, Universitätsklinikum Carl Gustav Carus, Dresden; Center Parc Bungalowpark Hochsauerland GmbH, Medebach; Projektron GmbH, Berlin; Eichsfeld Klinikum GmbH, Kleinbartloff; U-Form Verlag, Solingen

Stimmen aus dem Netzwerk

Deshalb sind wir Mitglied ...



„Eine familienbewusste Personalpolitik hat für uns einen hohen Stellenwert. Vor diesem Hintergrund sind wir aus Überzeugung Mitglied im Unternehmensnetzwerk ‚Erfolgsfaktor Familie‘.“

Marcel Rütten, Kindernothilfe e. V. Duisburg



„Was uns an ‚Erfolgsfaktor Familie‘ besonders gut gefällt: Es wird nicht nur gesagt, was getan werden soll, sondern auch konkret wie. Das hat uns auch beim Aufbau unseres Familienbüros geholfen.“

Anke Weber, Familienbüro des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus, Dresden



„Wir möchten uns mit Unternehmen aus dem Netzwerk austauschen, denn wir wollen weiter neue Ideen entwickeln und kluge Lösungen finden.“

Boris Ege, General Manager Center Parc Bungalowpark Hochsauerland GmbH, Medebach



„Als Teil des Unternehmensnetzwerks möchten wir unsere Erfahrungen teilen und unseren Mitarbeitern zeigen, dass wir uns unserer Verantwortung als familienfreundliches Unternehmen bewusst sind.“

Sandra Gerhardt, Personalmanagerin, Projektron GmbH, Berlin



„Als Mitglied freuen wir uns über Anregungen aus dem Netzwerk und finden den Gedanken des ‚Voneinanderlernens‘ sehr spannend.“

Franz Klöckner, Geschäftsführer der Eichsfeld Klinikum gGmbH, Kleinbartloff



„Wir sind Mitglied im Unternehmensnetzwerk ‚Erfolgsfaktor Familie‘, weil wir unsere Familienfreundlichkeit besser ausflagen wollen.“

Marie-Luise Hasler, Geschäftsführerin U-Form-Verlag, Solingen

So setzen wir Vereinbarkeit in der Praxis um ...

Dr. Christina Freytag, Bankjuristin und Projektleiterin „audit berufundfamilie“; Deutsche Postbank AG: „Wir haben die Erfahrung gemacht, wie wichtig es ist, gerade werdende Väter durch Führungskräfte als Vorbilder darin zu bestätigen, Optionen wie die Vätermonate verstärkt zu nutzen. Wir machen viel möglich – zum Beispiel befristete Teilzeit über die Elternzeit hinaus.“

Jennifer Beletzki, Personalreferentin, IHK-GfI: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt schon im Vorstellungsgespräch für junge Bewerberinnen und Bewerber eine Rolle. Als IT-Dienstleister können wir mit einem Mix aus Präsenz- und Home-Office-Zeiten flexibel auf die Wünsche von Beschäftigten eingehen.“

Arbeitszeiten und Arbeitsort in Maßanfertigung

Familienfreundlichkeit als Unternehmenskultur? Beim Unternehmen SMV kommt da im Kulturcheck ein Haken dran. Für Chefin Inge Brünger-Mylius gehören individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum gelebten Unternehmensalltag.



Inge Brünger-Mylius
Geschäftsführerin SMV

Nachwuchssorgen kennt Inge Brünger-Mylius nicht. Für die Unternehmerin aus dem westfälischen Löhne sind ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teil einer großen Familie – und die Mund-zu-Mund-Propaganda sorgt dafür, dass die Bewerbungen nicht ausgehen. Der Sitz- und Objektmöbelhersteller SMV beschäftigt derzeit 37 Angestellte, für die die Geschäftsführerin individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf findet. Ihr Motto: „Ich kann nicht in die Zukunft schauen und wissen, was in zehn Jahren die Herausforderungen sein werden. Aber ich kann mich schnell darauf einstellen“, so Inge Brünger-Mylius. Denn sie weiß aus eigener Erfahrung als berufstätige Mutter: Kinder, Job und Arbeitszeit unter einen Hut zu bringen, ist oft ein Balanceakt.

Ihre eigenen Kinder, so die Chefin, seien quasi im und mit dem Unternehmen aufgewachsen. „Mir ist wichtig, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Problem darstellt“, sagt Inge Brünger-Mylius.

So zeigt sich auch im Kulturcheck, dass SMV die familienfreundliche Unternehmenskultur auf ein breites Fundament gestellt hat. Zu den Maßnahmen, die Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen sollen, gehören bei SMV Teilzeit und Gleitzeitmodelle sowie flexible Arbeits- und Pausenzeiten. Zudem sind Home-Office-Tage ebenso möglich wie der Aufbau von Minusstunden. „Wir entwickeln mit allen Beschäftigten ein individuelles Arbeitsmodell. Die Wochenarbeitszeit kann bei uns auf Wunsch reduziert

Und bei Ihnen? Kulturcheck und Studie zur Unternehmenskultur

Die Studie „Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zeigt, wo Deutschlands Arbeitgeber und Branchen in puncto Vereinbarkeitsange-

bote stehen. Der Kulturcheck bietet einen schnellen Überblick über familienfreundliche Unternehmensstrukturen. **Studie und Kulturcheck finden Sie unter „Praxiswissen“ auf www.erfolgsfaktor-familie.de.**

oder angehoben werden. Wir bieten außerdem Sonderurlaub über die gesetzlichen Urlaubstage hinaus. Und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Arbeitszeit und Arbeitsort frei wählen“, so Inge Brünger-Mylius. Für Mütter und Väter, die in Elternzeit gehen, wurden spezielle Regelungen etabliert: Bereits vor Antritt der Elternzeit planen die Mutter oder der Vater mit ihren Vorgesetzten den Wiedereinstieg.

Das Unternehmen unterstützt Eltern bei der Suche nach Betreuungsplätzen oder zahlt einen Zuschuss für die Kinderbetreuung. Bei SMV finden sich Lösungen für den getrennt lebenden Vater, der sein Kind im Zwei-Wochen-Rhythmus betreut und daher eine Woche wenig, die andere Woche viel arbeiten möchte, oder für die alleinerziehende Mutter, die für die Grundschulzeit ihres Kindes auf 30 Stunden reduziert hat. Familienfreundlichkeit wird bei SMV von der Führungsebene vorgelebt: „Ein schönes Beispiel ist unser Verkaufsleiter, der

zwei kleine Kinder hat und dank unserer flexiblen Arbeitszeiten auch an Vater-Kind-Tagen teilnehmen kann – so wie ich auch an Großelternnachmittagen meiner zwei Enkelkinder teilnehmen kann“, so Inge Brünger-Mylius. Sichtbar wird die Familienfreundlichkeit des Unternehmens auch in der Institution des „Family & Friends Day“, an dem die Beschäftigten ihren Familien und Freunden ihren Arbeitsplatz zeigen. Für das Engagement wurde SMV als „Familienfreundliches Unternehmen Kreis Herford 2017“ ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, der HWK Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld und dem Kreis Herford verliehen.



„Eltern müssen sich ermutigt fühlen, Vereinbarkeitsangebote zu nutzen“

Ob mobiles Arbeiten oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung – Unternehmen haben viele Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Dr. Elke Eller, Präsidentin des Bundesverbands der Personalmanager (BPM), zieht Bilanz zur Entwicklung familienfreundlicher Unternehmenskultur in Deutschlands Wirtschaft.



Frau Dr. Eller, welche Entwicklung beobachten Sie in der Gewichtung von Vereinbarkeit

in einer familienfreundlichen Personalpolitik in Unternehmen?

In vielen Unternehmen können Beschäftigte bereits flexibel von zu Hause arbeiten und per Videokonferenz an Besprechungen teilnehmen. Und selbst die Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz sich nicht ohne Weiteres nach Hause verlegen lässt, profitieren

beispielsweise von digitalen Planungstools. Ich bin überzeugt: Die Digitalisierung wird in Zukunft ein wichtiger Treiber für Innovationen in einer familienfreundlichen Personalpolitik sein.

Welche Vereinbarkeitsangebote sind mittlerweile Ihrer Erfahrung nach die Regel, und wie lässt sich eine entsprechende Ausrichtung Ihrer Ansicht nach nachhaltig im Unternehmen verankern?

Betriebliche Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten oder die

Unterstützung bei der Vermittlung von Betreuungsleistungen sind zumindest in den größeren Unternehmen heute meist Standard. Betriebliche Vereinbarkeitsangebote sind aber nur eine Seite der Medaille – die andere Seite ist die Kultur im Unternehmen. Ich finde es wichtig, dass wir nicht nur über mehr oder bessere Angebote sprechen, sondern auch über eine Unternehmenskultur, in der solche Angebote akzeptiert werden und in der sich Eltern ermutigt fühlen, sie zu nutzen. Hierbei spielt Kommunikation die entscheidende Rolle.

Familienfreundlichkeit auf einen Blick

Mit dem Kulturcheck erhalten Unternehmen einen Überblick über bestehende familienfreundliche Strukturen. Und um ihre Familienfreundlichkeit optisch auf den Punkt zu bringen, können Unternehmen den Powerpoint-Baukasten nutzen. Wie das aussehen kann, zeigt das Beispiel von SMV.



Den Powerpoint-Baukasten finden Sie auf www.erfolgsfaktor-familie.de auf der „Wissensplattform für die Praxis“.

Offen für Spielräume: Wie Vereinbarkeit für alle funktioniert

Familie und Beruf unter einen Hut bringen? Das ist Teamsache, sagen Claudia Hansmeier und Stephan Pohlmann von Phoenix Contact in Blomberg, Westfalen. Einmal im Jahr verhandeln die kaufmännische Angestellte und ihr Vorgesetzter über ihr individuelles Arbeitsmodell. Ein Gespräch über Vertrauen, Kommunikation und die Rolle der Personalabteilung.

Das Unternehmen: Phoenix Contact arbeitet in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Automation. Weltweit beschäftigt das Unternehmen rund 16.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Claudia Hansmeier gehört seit 1996 dazu. Seit zwei Jahren plant und überwacht sie in der Abteilung von Stephan Pohlmann die technische Integration verschiedener neuer Tochtergesellschaften auf der ganzen Welt.

Die Herausforderung: 2012 brachte Claudia Hansmeier ihren Sohn zur Welt. Anderthalb Jahre später kehrte sie in Vollzeit aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück – doch der Spagat zwischen Familie und Beruf kostete mehr Kraft als erwartet.

Die Lösung: Mit vollzeitnaher Teilzeit, Gleitzeit, Telearbeit und viel Vertrauen schufen beide Seiten ein Modell, das für alle Beteiligten bis heute passt.

Frau Hansmeier, Herr Pohlmann, auf einer Skala von 1–10: Wie zufrieden sind Sie mit der jetzigen Lösung?

Claudia Hansmeier: Als Mutter würde ich die vollen zehn Punkte vergeben. Ich habe den

Spielraum, den ich brauche, um Familie und Beruf gut zu organisieren.

Stephan Pohlmann: Als Vorgesetzter liege ich ein bisschen darunter, vielleicht bei acht Punkten. Natürlich wäre mir eine Vollzeit lieber. Es gibt reichlich Aufgaben, die ich noch vergeben könnte. Andererseits nützt es mir nichts, wenn meine Beschäftigten körperlich anwesend sind, mit dem Kopf aber nicht. Je mehr Ruhe sie haben, desto besser ist das für das gesamte Team

Wie ist Ihnen klar geworden, dass Sie das Thema Vereinbarkeit ansprechen müssen?

Claudia Hansmeier: Ich bin nach der Elternzeit zunächst in Vollzeit zurückgekehrt, das waren 35 Stunden pro Woche. Nach einem Jahr war mir klar, dass dieses Modell für mich nicht funktioniert. Der Kraftakt, alles am Laufen zu halten, war zu groß. Mit meinem damaligen Vorgesetzten habe ich sehr offen darüber gesprochen. Er hat ja mitbekommen, wie anstrengend die Zeit für mich war. Irgendwann habe ich dann einen Termin mit der Personalabteilung vereinbart.



Die persönliche Absprache funktioniert: Claudia Hansmeier hat als kaufmännische Angestellte bei Phoenix Contact im nordrhein-westfälischen Blomberg ein individuelles Arbeitsmodell mit ihrem Vorgesetzten Stephan Pohlmann vereinbart.

Hatten Sie da schon eine Idee, wie Sie die Situation für sich lösen wollten?

Claudia Hansmeier: Ich dachte an Teilzeit, aber die Personalabteilung hat mir erklärt, dass es bei Phoenix Contact noch viel mehr Möglichkeiten gibt, flexibel zu arbeiten. Es gibt um die 100 Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und Gleitzeit. Ich habe das dann mit meinem Chef besprochen. Gemeinsam haben wir entschieden, dass ich auf 30 Stunden pro Woche reduziere und einen Telearbeitsplatz bekomme. Das war innerhalb von vier Wochen umgesetzt.

Gab es jemals einen Moment, in dem Sie erwogen haben, das Problem für sich zu behalten, um Ihre Karriere nicht zu gefährden?

Claudia Hansmeier: Nein, ich hatte da nie Berührungängste. Wir haben hier im Unternehmen eine offene Kommunikation, auch über private Belange. Ich wusste von anderen Kolleginnen und Kollegen, dass sie ähnliche Situationen gut gelöst haben. Daher war mir klar, dass alles durchgehen würde, was für mich und die Firma praktikabel ist.

Herr Pohlmann, vor zwei Jahren ist Frau Hansmeier zu Ihnen in die IT-Abteilung gewechselt. Was war Ihre Reaktion, als Sie erfahren haben, dass sie nur im Gesamtpaket mit ihrem individuellen Arbeitsmodell zu haben ist?

Stephan Pohlmann: Das wusste ich ja von Anfang an. Bei uns in der IT ist Vereinbarkeit vielleicht noch nicht so üblich. In allen anderen Teilen des Unternehmens allerdings gibt es viele Beschäftigte, die eines oder mehrere Instrumente nutzen, um Familie und Beruf gut zu organisieren. Als der Wechsel feststand, sind wir in der Abteilung noch einmal alle Termine und Arbeitsprozesse durchgegangen, um die Aufgaben zu verteilen. Frau Hansmeier betreut keine ausländischen Unternehmensteile mit großer Zeitverschiebung, weil sie da mitunter auch zu ungewöhnlichen Zeiten verfügbar sein müsste. Einige fixe Besprechungen haben wir so gelegt, dass sie in jedem Fall teilnehmen kann.

Claudia Hansmeier: Dafür komme ich meinem Team entgegen, wo immer das geht. Wenn Herr Pohlmann eine Dienstreise ankündigt und ich ein wenig Vorlauf habe, kann ich mir das privat gut

organisieren. Vereinbarkeit ist eben immer ein Geben und Nehmen.

Woher wissen Sie als Vorgesetzter, welchen Spielraum Ihnen Ihr Unternehmen einräumt, Vereinbarkeit zu schaffen?

Stephan Pohlmann: Ich habe natürlich die volle Freiheit, die Arbeit in meiner Abteilung selbstständig zu organisieren. Wir arbeiten ergebnisorientiert und haben in unserem Bereich relativ wenig Kundenkontakt. Insofern kann ich im Einzelfall einschätzen, wo ich entgegenkommen kann, ohne dass unsere Abläufe zusammenbrechen. Mein Verständnis von Führung ist es ohnehin, Aufgaben zu verteilen, nicht aber vorzuschreiben, wie meine Beschäftigten diese Aufgaben zu lösen haben. Das setzt eine gewisse Reife voraus, und deshalb vertraue ich darauf, dass sie mit ihren Spielräumen verantwortungsbewusst umgehen.

Wenn das alles individuell abgesprochen wird, braucht es für die Vereinbarkeit dann eigentlich noch die HR-Abteilung?

Stephan Pohlmann: Dahin habe ich sogar relativ viel Kontakt. Meine Aufgabe als Führungskraft ist erst einmal herauszufinden, worum es überhaupt geht und welche Bedürfnisse meine Beschäftigten haben. Das gleiche ich mit den betrieblichen Abläufen ab. Wenn wir eine Richtung gefunden haben, brauchen wir dazu aber noch eine Vereinbarung, die arbeitsrechtlich sicher sein muss. Darum kümmert sich unsere HR-Abteilung. Da kann jeder hingehen und sich beraten lassen, die Führungskräfte und die Beschäftigten auch. Das geht eigentlich auch immer ganz unkompliziert am Telefon oder im persönlichen Termin.

Gab es zwischenzeitlich Bedarf, das Modell anzupassen?

Claudia Hansmeier: Einmal, das war im vergangenen Jahr. Meine Arbeitszeit hatte ich bis dahin auf

vier Arbeitstage verteilt. Bei meinen Aufgaben ist es aber besser, jeden Tag erreichbar zu sein, wenn auch etwas kürzer. Für mich hat das gut gepasst. Nun bin ich von Montag bis Freitag jeweils sechs Stunden da.

Stephan Pohlmann: Die Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Telearbeit sind ein Jahr gültig. Dann müssen wir neu darüber sprechen, ob wir dabei bleiben oder etwas Neues ausprobieren wollen. Das ist eine gute Gelegenheit nachzuprüfen, was sich im Alltag bewährt hat und was nicht. Mittlerweile sind wir aber so eingespielt, dass das nur noch eine halbe Stunde dauert, höchstens.

Gibt es denn aus Ihrer Sicht eine „goldene Mitte“ bei der Vereinbarkeit, in der alle Interessen fair umgesetzt sind?

Stephan Pohlmann: Das ist von Fall zu Fall unterschiedlich, würde ich sagen. Es kommt auch auf die Aufgaben an. Hätten wir mehr Kundenkontakt, müssten wir die Anwesenheit im Team anders

regeln. Und jede Führungskraft hat da sicher auch eigene Grenzen. Ich muss meine Beschäftigten nicht ständig um mich wissen, um sicher zu sein, dass sie ihre Arbeit gut machen. Ich würde aber auch nicht wollen, dass jemand ausschließlich

aus dem Home-Office arbeitet, weil mir dann der Kontakt im Team verloren geht. Ich denke, da muss man genau hinschauen, und dann ergibt sich relativ schnell, was in der jeweiligen Situation angemessen ist und was nicht.

Claudia Hansmeier: Ich genieße die Freiheiten, die ich habe. Aber ich fühle mich genauso für meine beruflichen Aufgaben verantwortlich. Das ist auch eine Form von Mitte, die ich für mich treffen muss. Gemessen werde ich letztlich an Ergebnissen. Ich möchte, dass diese Ergebnisse gut sind, unabhängig vom Arbeitsmodell. Mit der jetzigen Lösung habe ich wirklich den Kopf frei, wenn ich auf Arbeit bin. Ich denke, dabei werde ich noch eine ganze Weile bleiben.

„Wir haben im Unternehmen eine offene Kommunikation, auch über private Belange.“

Claudia Hansmeier



Ein Forum für alle

Mit der Veranstaltungsreihe „Forum Vereinbarkeit“ haben die Lokalen Bündnisse für Familie eine Plattform etabliert, um gemeinsam mit Unternehmen und Politik Ideen für einen familienfreundlichen Standort zu entwickeln – zum Beispiel in Essen und Dahlenburg.

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt stand im Mittelpunkt des 5. Unternehmensfrühstücks, zu dem das Kuratorium Essener Bündnis für Familie im Rahmen des „Forums Vereinbarkeit“ gemeinsam mit der privaten FOM Hochschule eingeladen hatte. Rund um das Leitthema „Was bedeutet die fortschreitende Digitalisierung der Arbeit für das Personalmanagement und die Familienorientierung der Unternehmen?“ standen verschiedene Fachvorträge auf dem Programm. Die Netzwerkveranstaltung bot zudem Gelegenheit, Ideen, Projekte und damit den Mehrwert strategischer Bündnisarbeit für unternehmerisches, kommunales und bürgerschaftliches Engagement zu präsentieren. Zu den Vorzeigeprojekten gehört das „Essener Audit“: Auch in diesem Jahr zeichnete das Lokale Bündnis vier Unternehmen für ihre familienfreundliche Personalpolitik mit dem Qualitätssiegel aus.

Gute Ideen brauchen ein Forum: In der Samtgemeinde Dahlenburg in Niedersachsen soll ein Familienbüro

entstehen – als Anlaufstelle rund um die Themen Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit, die vor allem Unternehmen mit einbezieht. Erste Vorstellungen zu Organisationsstruktur, Aufgaben und Öffentlichkeitsarbeit des Familienbüros sammelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen des „Forums Vereinbarkeit“. „Wir wollen als Standort für Familien noch attraktiver werden“, erklärt Bündnis Koordinatorin Nicole Wiegand-Hellwig. So soll das Familienbüro in einer Mediatorenrolle bei Vereinbarkeitsfragen zwischen Beschäftigten und Unternehmen vermitteln und Angebote wie Ferienbetreuung, Notfall-Kinderbetreuung oder auch Notfall-Seniorenbetreuung koordinieren. Außerdem soll es für die Unternehmen die Möglichkeit geben, sich beraten zu lassen, welche Vereinbarkeitsmaßnahmen sie individuell am besten umsetzen können. Die Reihe „Forum Vereinbarkeit“ wird von der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“, dem Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ und dem Lokalen Bündnis vor Ort organisiert.

Foto: Lokales Bündnis für Familie Samtgemeinde Dahlenburg



Familienalltag: Spontane Ausfälle, wie bei Krankheit der Kinder, bringen den Zeitplan vieler Familien durcheinander. Bei Christiane Radtke von KidsMobil geht dann ein Anruf ein, ob sie mit einer Spontanbetreuung weiterhelfen kann. Mit einer großen Karte koordiniert KidsMobil Familien und Betreuungspersonen, ein genauer Dienstplan zeigt, wer wann Zeit hat.



Die Nummer gegen Kita-Kummer

KidsMobil macht Arbeitgebern in Berlin ein ganz besonderes Angebot: Hier können sie ein Kontingent flexibler Betreuungsstunden erwerben und ihren Beschäftigten im Notfall zur Verfügung stellen. Was dann nur einen Anruf kostet, ist für die Leiterin von KidsMobil, Christiane Radtke, komplexe Logistik. Ein Besuch hinter den Kulissen.

Braune Augen, Ringelshirt, zwei kleine Arme, die sich um ihre Hüfte schlingen: Dienstbeginn für Christiane Doodt-Schaaf von KidsMobil, der flexiblen Kinderbetreuung in Berlin. Einen Nachmittag lang wird sich die gelernte Tagesmutter um Vanja (4) und seinen älteren Bruder Mateija (7) kümmern; sie aus Kita und Hort abholen, nach Hause bringen und dort auf die Eltern warten, die an diesem Tag länger arbeiten. Christiane Doodt-Schaaf kommt ins Spiel, wenn sich in Berliner Familien zwischen Regelbetreuung und Realität Löcher auftun. „Das ist für uns eine enorme Entlastung“, sagt Boris Zajko,

Vater der beiden Jungen. „Wir wissen, dass unsere Kinder gern mit Christiane zusammen sind und das gibt uns die Ruhe, unsere Arbeit ohne ständigen Blick auf die Uhr konzentriert abzuschließen.“

KidsMobil heißt: Eltern und Unternehmen entlasten

Kinder krank, Streik in der Kita, ungeplante Überstunden – für berufstätige Eltern gibt es viele Situationen, die ihre gewohnten Abläufe unvermittelt über den Haufen werfen. Für diese Anlässe gibt es in Berlin seit fast zwölf Jahren KidsMobil. Hier

Fotos: Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie

können Arbeitgeber Betreuungsstunden erwerben und ihren Beschäftigten kostenlos zur Verfügung stellen. Es reicht ein Anruf am Tag zuvor. Dann sucht die Leiterin Christiane Radtke in ihrem Pool aus qualifizierten Betreuerinnen und Betreuern nach kurzfristigem Ersatz. Angefangen hat KidsMobil als reine Notfallbetreuung. „Mittlerweile haben wir mit einzelnen Arbeitgebern sehr unterschiedliche Arrangements abgeschlossen, die auch regelmäßige Betreuung in Randzeiten beinhalten.“ So wie bei Boris Zajko und Nevena Milenkovic. Er ist Sozialarbeiter und Musiker, die promovierte Neurophysiologin forscht am klinischen Forschungszentrum NeuroCure mit Sitz am Charité Campus Mitte. Die Beschäftigten der Charité sowie Forschende in Partnerorganisationen können dort über Gleichstellungsgelder zusätzliche Mittel für Vereinbarkeit erhalten. Nevena Milenkovic hat sich für eine Randzeitenbetreuung entschieden. 16 Stunden monatlich stehen ihr zur Verfügung. In der Regel kommt Christiane Doodt-Schaaf an einem Nachmittag pro Woche in die Familie. Boris und Nevena haben dann drei bis vier Stunden länger Zeit, sich auf ihre Projekte zu konzentrieren – bis das Abendessen auf den Tisch kommt und Mateija zum Karatetraining geht.

Wird eines der Kinder krank, können die Eltern mit der Betreuerin auch einen spontanen Einsatz vereinbaren. „Das machen wir natürlich nicht, wenn die Kinder akut Fieber haben und ihre Eltern brauchen“, sagt Nevena Milenkovic. Aber es gibt auch diese Zwischentage. An denen sind die Kinder zwar wieder fit – aber noch nicht so weit, wieder in die Kita oder Schule zu gehen. „Dann kommt Christiane und bleibt bei den Kindern“, sagt die Forscherin, deren eigene Familie in Serbien lebt.

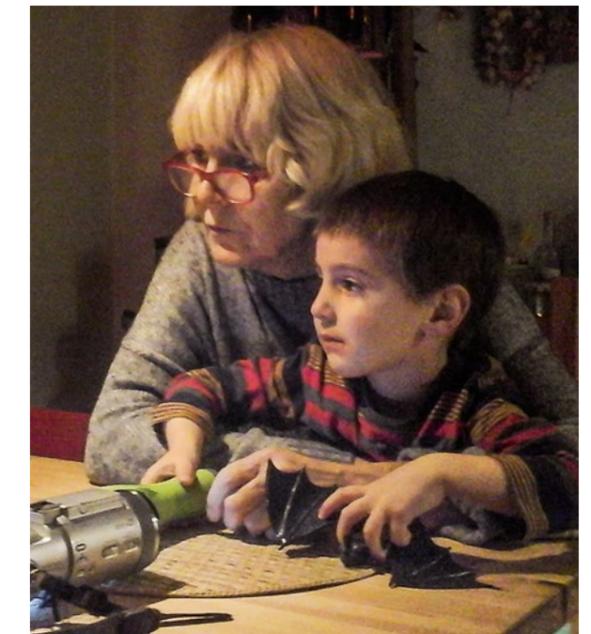
Für Menschen wie Boris und Nevena ist KidsMobil gedacht. Für Zugezogene, die keine Großeltern in der Nähe haben. Für Alleinerziehende, die im Schichtdienst arbeiten. Für alle, deren Tagesablauf so durchgetaktet ist, dass jeder unerwartete Notfall diesen ins Wanken bringt. „Das kann die Regelbetreuung natürlich nicht auffangen. Hier braucht es zusätzliche Angebote. Die wollten wir schaffen“, sagt Christiane Radtke. Entstanden ist die Idee gemeinsam mit den Frauenbeauftragten der Vivantes-Kliniken und der Charité-Universitätsmedizin Berlin. Vor allem in den Wintermonaten sind Dienstpläne in den Kliniken krankheitsbedingt ein

fragiles Konstrukt. Im Notfall greifen die Einrichtungen dann auf teures Leasingpersonal zurück, das auf den einzelnen Stationen oft zu wenig eingearbeitet ist. Zunächst kam die damalige Vorsitzende der Frauenbeauftragten der Vivantes-Kliniken, Ina Colle, auf die Idee, das Stammpersonal mithilfe einer flexiblen und für die Beschäftigten kostenlosen Notfallbetreuung zu entlasten. Daraus wurde KidsMobil.

Elf Arbeitgeber, 14.000 Betreuungsstunden im Jahr

Auch in anderen Einrichtungen in Berlin fand das Konzept schnell Anklang. Neben Vivantes und der Charité kamen über die Jahre auch die Paul-Gerhard-Diakonie, die Alexianer, das Helios Klinikum Berlin-Buch, der Verbund der DRK-Kliniken sowie zahlreiche Universitäten und Hochschulen in Berlin dazu. Mittlerweile sind es elf Arbeitgeber. 14.000 Betreuungsstunden realisiert KidsMobil Jahr für Jahr. Längst nutzen nicht mehr nur weibliche Pflegekräfte und Ärztinnen das Angebot. Auch viele junge Väter machen von KidsMobil Gebrauch. Hunderte Pins an der Berlin-Karte im Büro markieren all die Orte, an denen die Betreuenden zum Einsatz kommen. In vielen Fällen hat Christiane Radtke berufstätigen Eltern den Spagat zwischen Familie und Beruf erleichtert. Sie hat aber

Tagesmutter Christiane Doodt-Schaaf betreut den vierjährigen Vanja.



auch den Druck erlebt, der auf Doppelverdiener-Familien und Alleinerziehenden im Schichtdienst lastet. Das geht bei ihr selber los. Einmal im Jahr verhandelt sie mit den Kunden den Stundensatz für die flexible Betreuung. Zwischen 19 und 22 Euro sind das im Moment – eigentlich zu wenig, sagt Christiane Radtke. Finanzieren muss sie mit dem Gesamtbudget ihre eigene 35-Stunden-Stelle, die Projektassistentin, das Betreuungspersonal, Büromiete und alle laufenden Verwaltungskosten. „Es ist relativ einfach, Arbeitgeber vom Vorteil einer flexiblen Betreuung zu überzeugen. Das heißt aber nicht automatisch, dass sie auch ihren pädagogischen Wert erkennen und entsprechend zahlen wollen.“

Die gelernte Pädagogin kostet es daher manche Überstunde, KidsMobil am Laufen zu halten. Allein die Suche nach geeignetem Betreuungspersonal bindet Zeit und Kraft. Im ohnehin leer-gefügten Markt für Erzieherinnen und Erzieher fischt Christiane Radtke nach einer ganz speziellen Zielgruppe: ungebunden, fachlich erfahren und kurzfristig verfügbar. Das sind Menschen wie Christiane Doodt-Schaaf. Die 61-Jährige hat in Aachen als Tagesmutter gearbeitet, bevor ihr Sohn Vater wurde und sie in seine Nähe nach Berlin zog. Über KidsMobil betreut sie derzeit fünf Familien. Es ist ein Nebeneinkommen auf Gewerbeschein.

Die schwierige Suche nach Fachpersonal

Auch das gehört dazu: Die Menschen, die KidsMobil am Laufen halten, können das oft nur, weil sie damit nicht ihren vollständigen Lebensunterhalt bestreiten müssen. Die meisten Betreuerinnen und Betreuer studieren in einem pädagogischen Beruf, haben Erfahrung als Tagesmütter oder -väter gesammelt oder sind aus einem pädagogischen Beruf heraus in den Ruhestand gegangen – und nun auf der Suche nach einem Nebenjob. KidsMobil kann daher auch nicht alle Wünsche der Kunden erfüllen. Der Einsatz von fachfremdem Personal ist ausgeschlossen. Flexible Betreuung sei eine anspruchsvolle Aufgabe, sagt auch Tagesmutter Christiane Doodt-Schaaf. „Natürlich erziehe ich die Kinder nicht, wenn ich sie ab und an für einige Stunden betreue“, sagt sie. Manche Familien aber lernen ihre Notfallbetreuung erst am Tag des eigentlichen Einsatzes kennen. Christiane Doodt-Schaaf hat

in solchen Situationen Kinder erlebt, die sie zwei Stunden lang anschwiegen. Sie hat die Mutter dann gebeten, sie, die Tagesmutter, zu umarmen. „Dann sehen die Kinder, dass wir uns verstehen und es in Ordnung ist, dass ich da bin.“ Für solche Interventionen aber braucht es Fachwissen und Erfahrung. Vanja und Mateija hingegen kennt die Tagesmutter schon seit anderthalb Jahren. Ihre Nachmittage laufen nach einem festen Schema ab. Sie beginnen bei Vanja in der Kita, von wo aus die beiden zum Hort des Bruders bummeln. Lange Schritte, kurze Schritte, Tippelschritte: 45 Minuten brauchen sie für den knappen Kilometer. „Uns drängt ja nichts“, erklärt Christiane Doodt-Schaaf. In der Wohnung der Familie schiebt sie Fischstäbchen in den Ofen. Der Schlüssel dreht sich im Schloss der Wohnungstür. Vater Boris steht im Flur. Kurz drauf ist auch Nevena zu Hause. Hat alles geklappt? Gab es etwas Besonderes? Nächste Woche wie immer? Der Tonfall ist vertraut, die Übergabe Routine. Als Christiane Doodt-Schaaf die Tür hinter sich ins Schloss zieht, sind alle Beteiligten entspannt.

Kein Einsatz ohne vorheriges Kennenlernen

Christiane Radtke freut sich, wenn die Einsätze bei KidsMobil so ablaufen. Oft ist das tatsächlich so. Manchmal aber erhöhe flexible Betreuung auch den Druck auf die Familien, sagt sie. Vor allem im Klinikbetrieb, wo manchmal schon normale Schichten unterbesetzt sind, winken Vorgesetzte im Krankheitsfall bisweilen mit der Kostenübernahme für KidsMobil und fordern den spontanen Dienstwechsel ein. „Dann fragen Eltern eine Notfallbetreuung an, die eigentlich lieber bei ihren Kindern wären. Das ist natürlich nicht Sinn der Sache.“ Im Laufe der Jahre hat Christiane Radtke einige Regeln aufgestellt. KidsMobil betreut keine akut kranken Kinder. Frühester Einsatztermin ist der Tag nach Bekanntwerden des Notfalls. Betreuende und Kinder müssen sich zumindest kurz im Beisein der Eltern gesehen haben, bevor sie miteinander allein bleiben. So oft es geht setzt Christiane Radtke bereits bekanntes Personal in den Familien ein. „Das erfordert ein bisschen Logistik, aber so bleibt KidsMobil, was es sein soll. Eine Hilfe für alle Seiten, für Eltern, Kinder und Arbeitgeber gleichermaßen“, sagt Christiane Radtke – und hebt den Hörer ihres Telefons ab. Der nächste Einsatz wartet.

So passt das: In Teilzeit zur Fachkraft

Elpida Carabeciou brach erst eine Ausbildung ab und bekam dann zwei Kinder. Nun hat die 38-Jährige bei der Deutschen Welle in Bonn den Abschluss nachgeholt – mit 30 Stunden pro Woche und trotzdem schneller als die meisten anderen in ihrer Klasse. Ein Praxisbericht über die Berufsausbildung in Teilzeit.

2015 hatte Elpida Carabeciou genug. Aus familiären Gründen hatte sie in jungen Jahren ihre Ausbildung abgebrochen und sich seither durch Jobs gehandelt, die ihr kaum eine Perspektive boten. „Ich wollte diesen Abschluss unbedingt nachholen“, erzählt die 38-Jährige, die frisch ihre Ausbildung bei der Deutschen Welle in Bonn abgeschlossen hat. „Das war ich mir schuldig, aber auch meinen Söhnen. Ich will ihnen doch ein Vorbild sein.“ Elpida Carabeciou hat es geschafft. Seit Anfang 2018 weist ihr Gesellenbrief sie als Fachkraft aus, als geprüfte Kauffrau für Büromanagement. Zweieinhalb Jahre hat die alleinerziehende Mutter dafür gebraucht, ein halbes Jahr weniger, als es die reguläre Ausbildungszeit vorsieht. Verkürzt hat Elpida Carabeciou aber gleich doppelt: Ihre Ausbildung hat sie in Teilzeit absolviert, mit 30 Arbeitsstunden pro Woche. „Das war schon eine anstrengende Zeit. Aber ich brauchte die Flexibilität einer Teilzeit, um mein Familienleben am Laufen zu halten.“

Nur vereinzelt lernen Azubis in Teilzeit

Menschen wie Elpida Carabeciou sind selten in Deutschland – obwohl die Berufsausbildung in Teilzeit seit 2005 sogar gesetzlich verankert ist. Rechtlich entspricht sie einer verkürzten Ausbildung. Wer sie durchläuft, muss in weniger

Stunden den gleichen Stoff schaffen können wie die Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit. Die Gesamtdauer der Lehre verlängert sich normalerweise nicht.

Rund 510.000 Menschen haben 2016 in Deutschland einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen; 2.100 von ihnen in Teilzeit. Das ist weniger als ein halbes Prozent. „Viele Unternehmen halten das Modell für sehr kompliziert“, sagt Mirjam Jung, Projektleiterin bei ModUs, der



Bonner Beratungsstelle für Eltern in Teilzeitausbildung. „Dabei lässt es sich meist genauso umsetzen wie Teilzeitarbeit in anderen Bereichen.“

Im Frühjahr 2015 saß auch Elpida Carabeciou bei Mirjam Jung. Die Vermittlerin im Jobcenter hatte ihr den Tipp gegeben. Auf das Erstgespräch folgte der Aufnahmetest. Elpida Carabeciou überzeugte. So erhielt sie die Information, dass bei der Deutschen Welle (DW) noch Ausbildungsplätze frei waren.

Der Auslandsrundfunk der Bundesrepublik Deutschland ist seit zehn Jahren Partner von ModUs – und bundesweit einer der Vorreiter bei

der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von flexiblen Arbeitszeiten über Home-Office bis hin zu Zuschüssen für Betreuungsplätze gibt es hier fast alles, was Eltern oder pflegenden Angehörigen die Karriere erleichtert. „Bei den meisten unserer Auszubildenden spielt das natürlich noch keine Rolle. Aber es gibt keinerlei Grund, einem Menschen mit familiärer Verantwortung die Ausbildung zu verweigern“, sagt Dagmar Labude, Ansprechpartnerin für die Ausbildung bei der DW.

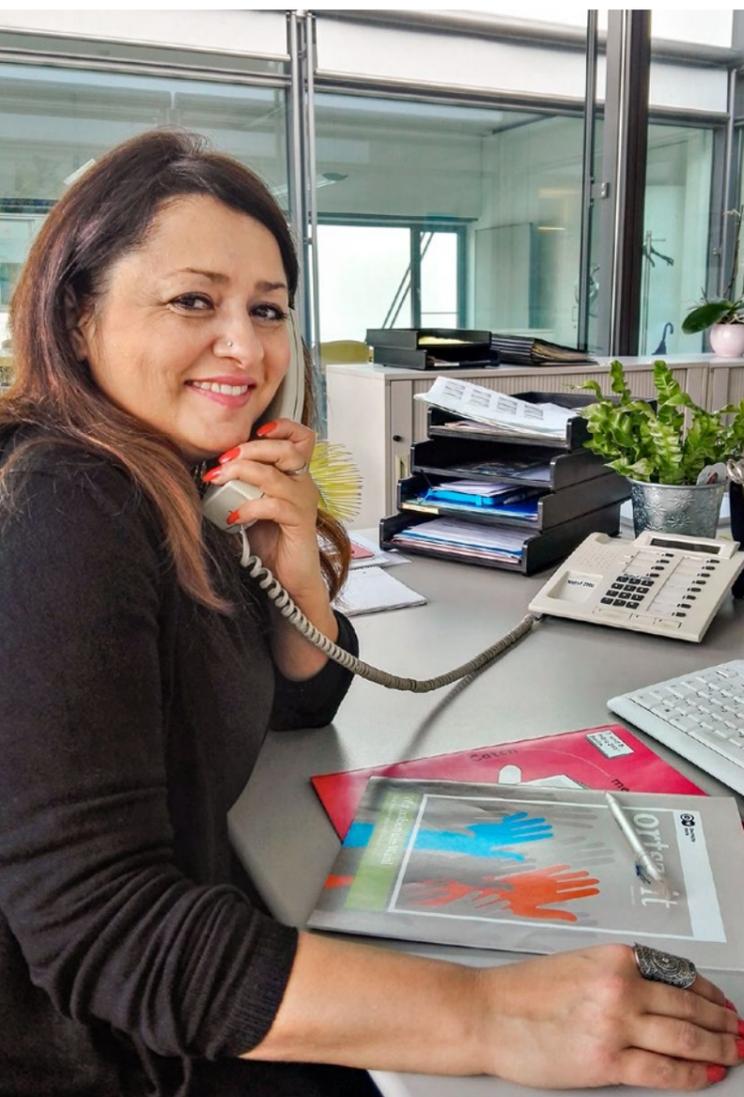
Elpida Carabeciou bewarb sich und durchlief den Bewerbungsprozess der Deutschen Welle. Theorie- und Vorstellungsgespräch musste sie meistern – zwischen Bewerberinnen und Bewerbern, die deutlich jünger waren als sie. „Wir waren alle etwas angespannt, wie das bei Bewerbungsgesprächen eben so ist.“

Am 1. September 2015 begann Elpida Carabeciou zum zweiten Mal in ihrem Leben eine Ausbildung – und damit ein straffes Programm. Rund sechs Stunden täglich wendet sie offiziell für die Ausbildung auf. Weitere anderthalb Stunden lernt sie abends zu Hause. Zwei Tage pro Woche ist sie an der Berufsschule, drei Tage an ihrem Arbeitsplatz bei der Deutschen Welle. Verschiedene Abteilungen hat sie durchlaufen. „Nirgendwo gab es ein Problem damit, dass ich mit reduzierten Stunden arbeite. Teilzeit ist bei der Deutschen Welle aber auch völlig normal.“

Die meisten arbeiten mit 75 Prozent

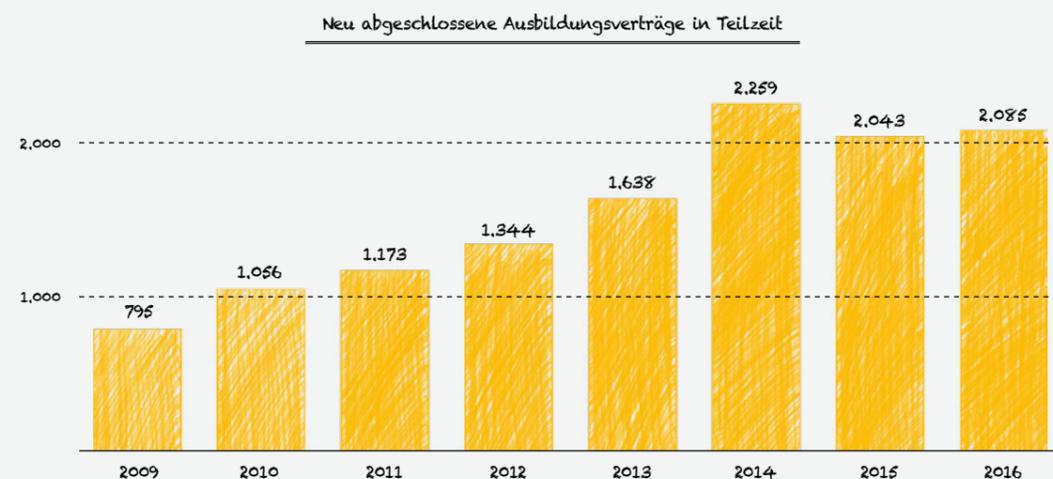
Theoretisch können Auszubildende und Unternehmen alle möglichen Modelle aushandeln, solange die zuständige Industrie- und Handelskammer (IHK) zustimmt. Bei den rund 100 Müttern und Vätern, die ModUs bisher in Bonn vermittelt hat, war jedoch die 75-Prozent-Woche die Regel. „Bei diesem Modell müssen Unternehmen und Schulen ihre Abläufe nur wenig verändern“, sagt Mirjam Jung. Auch bei Elpida Carabeciou war fast alles genauso wie bei den anderen Auszubildenden

Foto: Deutsche Welle



Im Kommen

Teilzeitausbildungen sind selten. Aber immer mehr Arbeitgeber lassen sich auf dieses Modell ein.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3

auch. Ihr Berufsschultag ist mit sechs bis sieben Unterrichtseinheiten ohnehin kürzer als ein Arbeitstag in Vollzeit. Noch mehr Spielraum gab es im Praxisteil. Das Berichtsheft hält Stationen und Lernziele fest – nicht aber die Zeit, innerhalb derer die einzelnen Punkte absolviert sein müssen. Es kann also auch schneller gehen.

Für viele ältere Auszubildende ist das ein Vorteil. Menschen zwischen Mitte 20 und Ende 30 haben meistens gelernt, eine Familie zu organisieren, Abläufe zu planen und mit knapper Zeit umzugehen. „Diese Lebenserfahrung merken wir älteren Auszubildenden deutlich an. Manches geht ihnen schneller von der Hand als Auszubildenden, die frisch von der Schule kommen“, berichtet Dagmar Labude.

Am Ende legte Elpida Carabeciou ein so enormes Tempo vor, dass sie die Abschlussprüfungen um ein halbes Jahr nach vorne zog. „Ich wollte so schnell wie möglich finanziell unabhängig sein“, sagt sie. Mit Dagmar Labude diskutierte sie ihre bisherige Leistung. Dann meldete die Deutsche Welle Elpida Carabeciou zur Prüfung an – und stellte ihr die anschließende Weiterbeschäftigung in Aussicht. In Vollzeit.

Die beiden Söhne von Elpida Carabeciou sind nun 14 und 15 Jahre alt und können nachmittags ohne ihre Mutter sein. „Als gebürtige Griechin kannte ich die Deutsche Welle schon als Kind. Nun kann ich hier arbeiten, und dann auch noch im Einkauf, der Abteilung, in die ich gern wollte. Für mich war diese Ausbildung ein Glücksfall“, erzählt Elpida Carabeciou. Die Zeiten als Aushilfe sind vorbei.



Vor allem in Industrie und Handel bieten Betriebe das Modell Ausbildung in Teilzeit mittlerweile an. Aber auch die Tischlerei Fritz Martensen GmbH im Kreis Nordfriesland und der IT-Systemhersteller transtec aus Tübingen haben gute Erfahrung mit der Teilzeitausbildung gemacht – wie das genau funktioniert, lesen Sie in Ausgabe 2 des Magazins „Geht doch!“.



Mobil, flexibel, gut beraten: So klappt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Immer mehr Beschäftigte müssen Pflegeverantwortung und Beruf in Einklang bringen. Beispiele aus der Praxis zeigen: Feste Strukturen und individuelle Ansätze eröffnen Spielräume für Flexibilität. Unterstützt werden Unternehmen vor Ort durch vielseitige Informations- und Unterstützungsangebote der Lokalen Bündnisse für Familie.

Längere Krankheiten oder eine plötzlich auftretende Pflegebedürftigkeit stellt viele Familien vor die Frage, wie es beruflich weitergehen soll. Unternehmen können für diese Situationen entscheidende Weichen stellen, die ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern. Gute Beispiele aus der Unternehmenswelt zeigen, dass klare Strukturen und Regelungen zu Angeboten wie flexiblen Arbeitszeiten oder Home-Office zu den entscheidenden Faktoren gehören, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gelingen soll. Denn oft fehlen in Betrieben Fakten, um Vereinbarkeitsangebote bedarfsgerecht einzubinden: Wie viele Beschäftigte haben potenziell Bedarf? Welche

Maßnahmen gibt es bereits? In welchem Umfang besteht eine familienfreundliche Unternehmenskultur? Gibt es Kommunikationskanäle oder -formate, auf denen sich Beschäftigte zu Vereinbarkeitsthemen erreichen lassen? Das Unternehmensprogramm und kommunale Strukturen, wie zum Beispiel Lokale Bündnisse für Familie, unterstützen Familien und Arbeitgeber dabei, wichtige Informationen zum Thema Pflege im Blick zu haben und zeigen Möglichkeiten auf, die Pflegenden den Alltag erleichtern. An vielen Standorten haben die Lokalen Bündnisse Servicebüros und Beratungsangebote ins Leben gerufen, die zu gesetzlichen Regelungen und Vorgaben zum Thema Pflege Auskunft geben.

Pflegefreundliches Unternehmen? Machen Sie den Schnell-Check



Ob die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gelingt, hängt von vielen Faktoren ab. Oft gibt es im eigenen Unternehmen schon viele Grundlagen für eine gute Vereinbarkeitskultur, auf denen sich weitere Schritte aufbauen lassen. Nehmen Sie Ihr Unternehmen unter die Lupe: Nutzen Sie dafür

die Vier-Fragen-Checkliste auf der Webseite von „Erfolgsfaktor Familie“. Die Fragen können Ihnen dabei helfen, die eigene Ausgangslage zu bestimmen und ein gezieltes Maßnahmenpaket für gute Vereinbarkeitsangebote in Ihrem Unternehmen zu entwickeln.



Die Checkliste finden Sie auf www.erfolgsfaktor-familie.de in der Rubrik „Beruf und Pflege“.

Merck: Hohe Flexibilität für Pflegende

Mit mywork@merck hat das Wissenschafts- und Technologieunternehmen Merck ein flexibles Arbeitszeitmodell ins Leben gerufen, das Beschäftigte in jeder Lebensphase bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Arbeitszeit und -ort können unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse individuell festgelegt werden, so Monika Kwiatkowski, Senior Manager Time Management. Das Modell gilt für alle fest angestellten außertariflichen Beschäftigten mit Ausnahme der Betriebsfeuerwehr. Weiterhin nutzen es rund 60 Prozent der Tarifbeschäftigten, deren Arbeitsplatz für das Modell geeignet ist. Das Darmstädter Unternehmen beobachtet und unterstützt einen fortschreitenden Kulturwandel hin zu Vertrauensarbeitszeiten und eigenverantwortlichem Umgang mit flexiblen Arbeitsmodellen. Zusätzlich haben Beschäftigte mit Pflegeverantwortung die Möglichkeit, sich von Pflegeexperten eines Dienstleisters zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beraten und sich bundesweit qualitätsgeprüfte Pflegedienstleister vermitteln zu lassen.

Mobiles Arbeiten als Entlastung

Je mobiler, desto besser – so die Praxiserfahrung von Stefan Reuyß, Gründungsmitglied des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstituts SowiTra in Berlin: „Oft müssen gute Vereinbarkeitslösungen für Pflegende schnell und unvorhergesehen möglich gemacht werden. Für längerfristige Pflegesituationen eignen sich Modelle wie alternierende Telearbeit mit ein oder zwei festen Tagen Home-Office. Allerdings muss die Option vorhanden sein, auch spontan zwischen Büro und Home-Office zu wechseln. Selbst in Berufen mit hohen Präsenzanteilen wie der Pflegebranche gibt es Tätigkeiten wie das Verfassen von Berichten oder die Dienstplanerstellung, die nicht unbedingt vor Ort erledigt werden müssen. Eine entsprechende technische Infrastruktur kann Beschäftigte unterstützen – zum Beispiel die Ausrüstung mit Tablets. Die Investition lohnt sich, weil die Arbeit sich immer weiter vernetzen wird. Man könnte auch die Arbeitszeiterfassung über das Tablet laufen lassen und gleich in die Lohnbuchhaltung einspeisen. Das spart dann wieder Kosten.“

Alltagshilfe in Lennestadt

Das Lokale Bündnis für Familie in Lennestadt hat mit HANAH (Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen) und AGIL (Aktion für Generationen, Integration und Lebensqualität) zwei Angebote ins Leben gerufen, die pflegende Angehörige sowie Seniorinnen und Senioren im Alltag unterstützen. „Ehrenamtliche, die sich bei AGIL engagieren, verbringen Zeit mit den Seniorinnen und Senioren. Pflegende Angehörige können so eine Auszeit nehmen, Termine wahrnehmen oder Besorgungen machen“, sagt Bündniskoordinatorin Andrea Schiller, die AGIL und HANAH betreut. Das HANAH-Servicebüro ist eine zentrale Anlauf-, Informations- und Kontaktstelle für Familien und Senioren und bietet gemeinsam mit der Pflegeberatung eine Erstberatung zum Thema Pflege. „Wir haben eine Lotsenfunktion zur Pflegeberatung. Im ersten Gespräch lassen sich bereits konkrete Bedarfe klären. Oft ist nicht bekannt, welche Leistungen Pflegende in Anspruch nehmen können“, so Andrea Schiller.

Beratungsservice für Unternehmen in Wolfsburg

Mit dem „Betrieblichen Beratungsservice für eine familienbewusste Arbeitswelt“ unterstützt das Bündnis für Familie Wolfsburg Unternehmen dabei, Bedarfe von Beschäftigten und Arbeitgeber zu identifizieren, die zum Beispiel in einer Pflegesituation auftreten. Kleine und mittlere Unternehmen können allein aus personellen und finanziellen Gründen oft das umfassende Wissen über Möglichkeiten einer familienbewussten Personalpolitik nicht vorhalten. Der Beratungsservice soll zunächst grundlegende Informationen vermitteln – zum Beispiel zu Regelungen wie dem Pflegezeitgesetz – und familienbewusste Maßnahmen wie die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort aufzeigen. Anschließend können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterführende Angebote beispielsweise des örtlichen Pflegestützpunktes vermitteln. Der Service ist eine gemeinsame Initiative mit der Stadt, der IHK Lüneburg-Wolfsburg und dem Familienservice Wolfsburg als Träger des Angebots.

Nachlesen und selbst ausprobieren

Schritt für Schritt zur familienfreundlichen Unternehmenskultur: Aktuelle Leitfäden und Praxis-Werkzeuge geben Unternehmen Anregungen für eigene Vereinbarkeitsmodelle – vom mobilen Arbeiten über väterfreundliche Strukturen bis zur betrieblichen Kinderbetreuung.



Praxisleitfaden verbindet Arbeitgeber- und Arbeitnehmerperspektive

„Gemeinsam gelingt die NEUE Vereinbarkeit – ein Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen“: in der neuen Broschüre des Bundesfamilienministeriums stehen Gestaltungsmöglichkeiten und Schlüsselbereiche für familienfreundliche Angebote im Unternehmen im Mittelpunkt. Der Leitfaden wurde gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erarbeitet und ist eine Handlungshilfe für gemeinsame Lösungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Vereinbarkeitsangebote einführen oder eine lebensphasenorientierte Personalpolitik stärken wollen. Übersichtliche Checklisten zeigen, was beispielsweise in einer Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten wichtig ist oder welche

Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung es gibt. Entscheidend ist auch, wie stark Vereinbarkeit im Unternehmen verankert ist. Oft sind es schon kleine Schritte, die große Änderungen bewirken: Nutzen Führungskräfte beispielsweise selbst Vereinbarkeitsangebote, trägt dies dazu bei, dass Familienfreundlichkeit gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur wird. Schulungen können zu einem besseren Verständnis für die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen beitragen. Regelmäßige zielgruppengerechte Kommunikation unterstützt eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Bereits in Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen kann die familienfreundliche Unternehmenskultur hervorgehoben werden – und den Arbeitgeber noch attraktiver machen.



Checkliste für Mobiles Arbeiten und Home-Office im Betriebsalltag

Der Leitfaden „Digitale Vereinbarkeit. Home-Office und mobiles Arbeiten – eine Toolbox für Unternehmen und Beschäftigte mit Familienaufgaben“ unterstützt Arbeitgeber dabei, Vereinbarkeitsangebote Schritt für Schritt in den Betriebsalltag zu integrieren. Klare Zielsetzungen und Planungsschritte helfen bei der Umsetzung: Welche Tätigkeiten lassen sich generell ins Home-Office übertragen? Sind die technischen Voraussetzungen gegeben?

Welche Zielgruppen sollen angesprochen werden? Wie lassen sich Personalverantwortliche von Anfang an als aktiv Unterstützende gewinnen? Der Leitfaden gibt Arbeitgebern und Beschäftigten eine Checkliste an die Hand, um grundlegende Verabredungen transparent festzuhalten: zum Beispiel, was Aufgabeninhalte und Ergebnisse betrifft oder wie Erreichbarkeit und Präsenzzeiten geregelt sind. Zudem sind wesentliche Regelungsinhalte aufgeführt, die es bei mobilem Arbeiten und Home-Office zu beachten gilt – dazu gehören Arbeitszeitregelungen, Datenschutz und Informationssicherheit, aber auch die Frage nach Versicherung und Kostenübernahme von technischer Ausstattung.



Väter und Vereinbarkeit

Wie lässt sich eine väterfreundliche Personalpolitik gestalten? Wie werden Führungskräfte von Anfang an mit einbezogen und für eine Vorbildfunktion motiviert? Fragen

wie diese stehen in der Broschüre „Väter und Vereinbarkeit – Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik“ im Vordergrund, die das Bundesfamilienministerium herausgegeben hat. In Praxisbeispielen berichten Unternehmen von eigenen Erfahrungen mit Themen wie Karriere und Führung in Teilzeit, ElterngeldPlus oder der Einbindung von Beschäftigten, die Home-Office oder mobiles Arbeiten nutzen. Mit Fokusthemen wie Faktencheck, Ergebnisorientierung, Kommunikation und Organisation bietet der Leitfaden konkrete und praxisnahe Anregungen zur Strukturierung der individuellen Maßnahmen im Betrieb. Zu jedem Kapitel ist eine Seite zum Heraustrennen eingefügt, die Unternehmen mit Checklisten und Vorlagen für die interne Kommunikation von väterfreundlichen Angeboten an Beschäftigte unterstützen. Die Seiten stehen darüber hinaus per QR-Code als herunterladbare Datei zur Verfügung – und können somit als Vorlage genutzt werden, um eine Übersicht vorhandener und perspektivisch wünschenswerter Maßnahmen zu erstellen sowie die Bedürfnisse von Vätern im Unternehmen abzufragen.

Die Publikationen finden Sie auf der „Wissensplattform für die Praxis“ in der Rubrik Praxiswissen auf www.erfolgsfaktor-familie.de



Austausch auf Augenhöhe

Vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur: Immer mehr Betriebe füllen diesen Begriff mit Leben und zeigen, wie sich dies mit individuellen Spielräumen umsetzen lässt. Im Blog des Unternehmensnetzwerks stellen Unternehmen erfolgreiche Praxisbeispiele vor.

Fachkräftemangel, die Suche nach talentiertem Nachwuchs, Standortsicherung: Immer mehr Unternehmen in nahezu allen Branchen und Größen haben Familienfreundlichkeit als Bestandteil einer zukunftsgerichteten Personalpolitik etabliert oder bauen ihr Vereinbarkeitsangebot Schritt für Schritt aus. Auf der Blog-Plattform des Unternehmensnetzwerks teilen Praktikerinnen und Praktiker ihre Erfahrungen. Thematisch gliedern sich die Blog-Beiträge in Schwerpunkte wie „Väter und Vereinbarkeit“, „Mobiles Arbeiten“, „Interne Kommunikation“, „Personalmarketing“ und „Unternehmenskultur“. Dem vielschichtigen Thema Unternehmenskultur nähern sich die Autorinnen und Autoren mit fachlicher Expertise und reichlich Alltagserfahrung. Netzwerkunternehmerinnen und -unternehmer berichten über Zukunftsperspektiven für Unternehmen im ländlichen Raum, Impulse durch den Generationswechsel in der

Unternehmensleitung, die Bedeutung der fortschreitenden Digitalisierung in der Arbeitswelt oder die Rolle von Führungskräften für eine gelebte Vereinbarkeitskultur. Impulse für individuelle Vereinbarkeitslösungen und die aktive Verankerung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur bringen Arbeitsmarkt- und Zukunftsforschende in die Diskussion ein: Dazu gehören Trends wie flexible Zeitsouveränität, die individuell auf Phasen hoher und niedrigerer Belastung zugeschnitten ist, aber auch Tandem-Lösungen und alternative Karrieremodelle. Auch die Kommunikation stellt ein Blog-Beitrag in den Fokus: So können Website, Bewerberportale oder Imagebroschüren bereits durch eine bewusste Wortwahl die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers hervorheben.

Unter www.erfolgsfaktor-familie.de finden Sie alle Blog-Beiträge in der Rubrik „Netzwerke“.

„Mobiles Arbeiten fördert die Motivation und Loyalität der Beschäftigten“



Dr. Oliver Stettes, Leiter des Kompetenzfeldes Arbeitsmarkt und Arbeitswelt beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln, spricht im Blog-Interview über die Chancen der Digitalisierung für eine familienfreundliche Unternehmenskultur – und damit auch die Chance, für Fachkräfte als Arbeitgeber attraktiv zu sein.

Herr Stettes, was ist für Sie eine familienbewusste Unternehmenskultur und woran erkennt man sie?

Eine familienbewusste Kultur zeichnet sich für mich dadurch aus, dass ein Unternehmen sich mit der Vielfalt der Anforderungen und Wünsche von Beschäftigten auseinandersetzt. Ein wichtiges Kriterium für eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist beispielsweise, dass Mitarbeiterbefragungen zu diesen Wünschen stattfinden und die Geschäftsleitung sich im Klaren darüber ist, dass dies zu konkreten Angeboten führt, die auch wahrgenommen werden.

Sie stellen in Ihrer Studie „Familienfreundliche Arbeitswelt im Zeichen der Digitalisierung“ einen Zusammenhang zwischen stark digitalisierten Unternehmen und einer ausgeprägt familienfreundlichen Unternehmenskultur fest. Wie erklären Sie sich diesen Zusammenhang?

Unsere Hypothese dazu ist, dass Unternehmen, die sich mit der Digitalisierung ihrer Geschäftsprozesse beschäftigen, einen wirklich systematischen Blick auf ihr Personalmanagement richten. Dadurch erkennen sie, wo sie eventuell in Richtung neuer Technologien umsteuern und Geschäftsprozesse anpassen müssen. In diesen Themenbereich fällt das ganze Gebiet der Flexibilisierung und des mobilen Arbeitens. Davon profitiert nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Beschäftigten.

Inwiefern trägt eine familienfreundliche Kultur dazu bei, Unternehmen veränderungs- und innovationsfähiger zu machen?

Unternehmen, die eine solche Kultur pflegen und sich bewusst damit auseinandersetzen, möchten attraktiv für Menschen sein, die sie damit ansprechen können. Durch den Einsatz einer stärkeren Digitalisierung ermöglichen solche Unternehmen einen

hohen Grad an räumlicher und zeitlicher Flexibilität. Beschäftigte gewinnen damit mehr Souveränität. Der Vorteil, durch mobiles Arbeiten private Anforderungen mit der Arbeit besser zu vereinbaren und insgesamt autonomer handeln zu können, gibt vielen Beschäftigten das Gefühl, nicht nur als Arbeitskraft, sondern auch als Person gesehen zu werden. Dies motiviert und fördert die Loyalität. Und loyale Mitarbeiter sind engagierter, kreativer und damit immer auch Treiber für Innovationen. So entstehen Konstellationen, in denen Unternehmen in der Lage sind, auf den hohen Modernisierungsdruck unserer Zeit schnell zu reagieren, weil sie sich auf ihre Beschäftigten in besonderer Weise verlassen können.

Wie sieht eine familienbewusste Unternehmensführung in Zeiten aus, in denen Beschäftigte flexibler arbeiten und mehr Verantwortung übernehmen?

Hier gibt es keine Pauschallösungen. Die Kunst für eine Führungskraft besteht doch darin, zu erkennen, was für ihr Team sinnvoll ist. Manchmal kann es die Nine-to-five-Lösung mit klaren Ansagen sein, in anderen Fällen ist es ein hoher Grad an Flexibilität und Eigenverantwortung. Das hängt immer davon ab, welche Aufgaben zu bewältigen sind und wer welche Kompetenzen mitbringt. Da die Führungskraft für die Ergebnisse verantwortlich ist, muss sie sehr bewusst und von Fall zu Fall entscheiden, wo sie Spielräume öffnet und wo nicht. Wir wissen, dass ein Drittel der Menschen gerne mobil und im Home-Office arbeitet, zwei Drittel dies aber nicht möchten. Darunter sind auch solche, die eine klare Trennung zwischen Beruf und Familie wünschen. Aufgabe der Führungskraft ist es, hier Lösungen im Team zu finden, die Konflikte vermeiden und gute Arbeitsergebnisse ermöglichen.

Familie geht vor – gestern, heute und morgen

Fünf Netzwerkunternehmen der ersten Stunde blicken auf ein Jahrzehnt als „Netzwerker“ zurück: Welche Maßnahmen für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden etabliert, welche neu entwickelt? Und welche Zukunftsthemen spielen rund um Familie, Pflege und künftige Arbeitsmodelle eine Rolle?



Henkel AG

Konsum- und Industriegüter • Düsseldorf

Das hat sich in den letzten 10 Jahren im Unternehmen verändert:

Wir haben zum Beispiel den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich gesteigert – von 22 Prozent im Jahr 2003 auf rund 35 Prozent Ende

2017. Außerdem gibt es am Firmensitz in Düsseldorf mittlerweile drei Betriebskindergärten mit 240 Betreuungsplätzen.

Diese Themen stehen für unser Unternehmen in Zukunft im Fokus:

Wir wollen flexible Arbeitsmodelle verstärkt fördern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen auch in den nächsten Jahren weiter erhöhen. Außerdem gewinnt für unsere Mitarbeiter das Thema der Pflege von Angehörigen weiter an Bedeutung – hier unterstützen wir mit entsprechenden Angeboten.



Reha-Zentrum Lübben

Gesundheitswesen • Lübben/Spreewald

Das hat sich in den letzten 10 Jahren im Unternehmen verändert:

Wir sind in der Lage, den gestiegenen Anforderungen auf dem Reha-Markt sowie den Anforderungen unserer Beschäftigten bezogen auf eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur Rechnung zu tragen und damit weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Beschäftigten zu sein.

Diese Themen stehen für unser Unternehmen in Zukunft im Fokus:

Zukünftig heißt es für uns, die älteren Arbeitnehmer mehr in den Fokus zu nehmen und ihre Leistungsfähigkeit mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln zu erhalten, denn zur Vereinbarkeit gehört auch die Gesundheitsförderung im Betrieb.



B. Braun Melsungen AG

Medizintechnik • Melsungen

Das hat sich in den letzten 10 Jahren im

Unternehmen verändert: Für uns als Familien-

unternehmen ist es eine Selbstverständlichkeit, Verantwortung zu übernehmen – der Austausch im Netzwerk gibt uns wertvolle Anregungen, Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen und zu verbessern.

Diese Themen stehen für unser Unternehmen in Zukunft im Fokus:

Mit Modellen wie unserer Familienteilzeit und dem Angebot an flexiblen Strukturen arbeiten wir daran, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit werden zu lassen und eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Gleiches gilt für die Pflege. Auch diese Konzepte werden stetig weiterentwickelt, um eine individualisierte und unkomplizierte Unterstützung bei Vereinbarkeitsaufgaben zu ermöglichen.



Tischlerei Dirk Müller

Möbeltischlerei • Reichenau

Das hat sich in den letzten 10 Jahren im Unternehmen verändert:

Die interne Kommunikation rund um Vereinbarkeitsthemen hat sich verändert: Abwesenheiten wegen Elternzeit sind zur Selbstverständlichkeit geworden. Wir stellen der Belegschaft auch Informationen aus dem Netzwerk zur Verfügung und ermöglichen flexible Arbeitszeiten.

Diese Themen stehen für unser Unternehmen in Zukunft im Fokus:

Zeiten für die Pflege von Angehörigen, der Umgang mit älteren Kolleginnen und Kollegen, Digitalisierung, Arbeitgeberattraktivität für die Generation Z.



imbus AG

Software-Qualitätssicherung und -test • Möhrendorf

Das hat sich in den letzten 10 Jahren im Unternehmen verändert:

2016 hat imbus sich am Projekt „Mit ElternKOMPETENZ gewinnen“ beteiligt und weitere familienfreundliche Maßnahmen eingeführt wie beispielsweise die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros sowie die Beauftragung eines Familienservice zur Beratung der Beschäftigten auf den Gebieten Kinderbetreuung, Eldercare und Lebenslagen-Coaching.

Diese Themen stehen für unser Unternehmen in Zukunft im Fokus:

Das Thema Eldercare wird uns alle aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft verstärkt betreffen. Zugleich drängt die nachfolgende „Generation Z“ mit neuen Erwartungen und Anforderungen auf den Arbeitsmarkt.



Erfolgsteams: Unternehmen + Lokale Bündnisse für Familie

Spontane Dienstplanwechsel, Kita-Schließstage, Ferienprogramm: Für manche Situationen brauchen selbst die familienfreundlichsten Unternehmen starke Partner vor Ort. Die mehr als 620 Lokalen Bündnisse für Familie in Deutschland haben zusammen mit Arbeitgebern schon viele außergewöhnliche Projekte auf die Beine gestellt. Drei Beispiele aus der Praxis.

Trier: Ferienbetreuung mit dem FerTick

Zwölf Wochen Ferien müssen Eltern in jedem Jahr überbrücken. Ein eigenes Ferienangebot können sich gerade kleine und mittlere Unternehmen allerdings oftmals nicht leisten. Deshalb hat das Lokale Bündnis für Familie in Trier unter dem Motto „Ferienbetreuung ist Chefsache“ das Ferienbetreuungsticket FerTick auf die Beine gestellt. Für maximal 44 Euro im Monat können Unternehmen das FerTick bestellen und als Gutschein an ihre Beschäftigten aushändigen. Diese dürfen sich dann aus dem Ferienprogramm der unterschiedlichen Träger ein passendes Angebot aussuchen und ihre Kinder dort anmelden. Über die Teilnahme erhalten sie einen Nachweis. Daraufhin erstattet der Arbeitgeber den Eigenanteil zurück. Das FerTick verschafft allen Seiten Vorteile: Allein in den Sommerferien 2017 haben rund 1.200 Trierer Kinder ein Angebot aus dem Ferienprogramm besucht. Die Träger können anhand der FerTick-Bestellzahlen ihre Angebote besser planen. Eltern erhalten einen steuerfreien Zuschuss zur Ferienbetreuung ihrer Kinder. Die Unternehmen können das FerTick als Betriebsausgabe absetzen, sofern sie das betriebliche Interesse geltend machen können.

Fazit: FerTick ist ein Angebot, mit dem auch kleine und mittlere Unternehmen ihre Familienfreundlichkeit mit wenig Aufwand verbessern.

Gütersloh: VALUSA deckt Randzeiten ab

Drei Erzieherinnen, ein Klinikum mit Betreuungsbedarf und ein Lokales Bündnis für Familie: Im nordrhein-westfälischen Gütersloh wurde daraus VALUSA, die erste Kita in der Stadt mit Notfallbetreuung in den Randzeiten des Berufsalltags. Ein Anruf genügt – und die Kinder sind auch über die reguläre Öffnungszeit hinaus gut untergebracht. 2010 eröffnete die Einrichtung zunächst als Beleggruppe mit zehn Kindern, deren Eltern beim Klinikum beschäftigt sind. Das Konzept: intensive Betreuung in kleinen Gruppen, gesunde Ernährung, Bewegung und Sprachförderung. Außerdem bot VALUSA eine Rufbereitschaft für die Abendstunden und das Wochenende an. Vor allem Alleinerziehende im Schichtbetrieb sollten so entlastet werden. Das Jugendamt der Stadt Gütersloh begleitete die Gründung, beriet die Erzieherinnen und stellte zunächst zwei Räume in einer städtischen Kita zur Verfügung. Mittlerweile ist aus der einzelnen Gruppe eine ganze Kita geworden, die auch für Eltern offensteht, die nicht beim Klinikum arbeiten. Geblieben ist die Notruf-Option für Beschäftigte am Klinikum. Genutzt wird sie allerdings selten. Die meisten Eltern finden doch privat eine Lösung.

Fazit: Die Lokalen Bündnisse für Familien bündeln Wissen und Ressourcen von Menschen, die sonst nur wenig miteinander zu tun hätten. So werden sie zum Innovationsnetzwerk.

Erlangen: Ein Konzern macht Ferien

Seit 16 Jahren stellt die Siemens AG in Erlangen ein Programm für die Sommerferien auf die Beine, das allen Kindern in der Stadt offensteht. Sie gehen auf Entdeckerreise mit spannenden Geschichten aus aller Welt, erfinden Sachen aus gebrauchten Materialien oder schaffen sich mit Farbschleudern und Schminke ein buntes Wunderland. Eine Ferienbetreuung für Siemens-Kinder gab es erstmals 2001. Träger ist das Kinderhaus Nürnberg, das ebenfalls die Betriebs-Kitas betreibt. Der Konzern ist aber auch im Erlanger Bündnis für Familie aktiv. So kam die Idee auf, das Programm zu öffnen. Im Sommer 2017 nahmen rund 900 Kinder an den Veranstaltungen teil – dreimal so viele wie vor 16 Jahren. Das Angebot entlastet vor allem Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind. Betreut werden Kinder zwischen drei und sechzehn Jahren an allen Wochentagen im August von 7.30 bis 17 Uhr. Damit sind die regulären Betreuungszeiten vollständig abgedeckt. Kosten fallen an für Programm und Verpflegung. Familien mit Siemens-Bezug zahlen dafür etwas weniger.

Fazit: Die Lokalen Bündnisse für Familie können das Engagement aller Beteiligten verstärken. Was als Einzelinitiative beginnt, kann bald schon vielen Familien nützen.

Kino, Kino

Vereinbarkeit von Familie ... und Freizeit? Das Geheimnis heißt Kommunikation – und da kommt es in der Partnerschaft auf feinste Nuancen an, wie Autor Axel Hacke beobachtet. Zum Beispiel, wenn es um die Abendunterhaltung geht.



Axel Hacke ist Kolumnist des Süddeutsche Zeitung Magazins und Autor zahlreicher Bestseller. Die Kolumne „Kino, Kino“ ist in seinem Buch „Das Beste aus meinem Leben. Mein Alltag als Mann“ erschienen.

Ein Gespräch zwischen Paola und mir. Ich liege abends im Bett, Paola kommt zur Tür herein.

Ich: „Ich würde morgen Abend gern ins Kino gehen. Geht das? Passt du auf Luis auf?“

Paola: „Ja, geh nur.“

Ich: „Wieso musst du da so einen genervten Unterton hineinlegen?“

Paola: „Muss ich vor Begeisterung aufschreien, wenn du ins Kino gehen willst?“

Ich: „Wie soll ich am Kinogehen Spaß haben, wenn ich dann da sitze, schlechten Gewissens ...“

Paola: „Ah, du hast ein schlechtes Gewissen, wenn du mich abends zu Hause sitzen lässt, wo ich schon den ganzen Tag sitze mit Luis!“

Ich: „Ich gehe nicht, wenn du's mir nicht gönnst.“

Paola: „Dann gehst du eben nicht. Wenn du nicht gehst, kann ich ja gehen.“

Ich: „Was!? Erst bist du dagegen, dass ich ins Kino gehe, jetzt willst du selbst ...!“

Paola: „Bitte? Ich war dagegen, dass du ins Kino gehst?! Ich habe doch gesagt: ‚Ja, geh nur.‘“

Ich: „Die ganze Woche arbeitet man, und wenn man mal ins Kino möchte ...“

Paola: „Was glaubst du, was ich hier im Haushalt mache? Keine Arbeit?“

Ich: „Dafür willst du ja morgen schon wieder ins Kino!“

Paola: „Was heißt ‚schon wieder‘?!“

Ich: „Es heißt, dass ich nicht ins Kino gehen kann, weil du ins Kino gehen möchtest.“

Paola: „Aber du hattest doch gesagt, du willst nicht ins Kino.“

Ich: „Das hatte ich gesagt, als du gesagt hattest, dass du nicht willst, dass ich ins Kino gehe.“

Paola: „Ich habe doch nicht gesagt, dass ich nicht will, dass du ins Kino gehst! Ich habe gesagt: ‚Ja, geh nur.‘ Muss man hier ein Tonband mitlaufen lassen?“

Ich: „Es kommt darauf an, wie man was sagt, und wie man die Mundwinkel dabei runterzieht.“

Foto: Thomas Dasthuber

Paola: „Ich habe die Mundwinkel nicht runtergezogen.“

Ich: „Dann geh halt ins Kino, wenn du unbedingt willst.“

Paola: „Du könntest auch mal sagen, dass du den Abend mit mir verbringen möchtest.“

Ich: „Und warum sagst du nicht, dass du den Abend mit mir verbringen möchtest?“

Paola: „Weil du ins Kino gehen wolltest.“

Ich: „Deswegen kannst du trotzdem sagen, dass du den Abend mit mir verbringen willst.“

Paola: „Es macht keinen Spaß, den Abend mit jemand zu verbringen, der die ganze Zeit denkt, dass er lieber im Kino wäre.“

Ich: „Aber wenn du zuerst gesagt hättest, dass du den Abend mit mir verbringen willst, hätte ich von Kino gar nichts mehr gesagt.“

Paola: „Woher sollte ich wissen, dass du gleich sagen würdest, dass du ins Kino gehen möchtest?“

Ich: „Du willst ja selbst ins Kino gehen.“

Paola: „Du hättest vielleicht nicht mehr gesagt, dass du ins Kino gehen willst. Aber innerlich gewollt hättest du es trotzdem.“

Ich: „Nein, ich ... Lass uns den Abend zusammen verbringen! Das ist schöner als Kino.“

Paola: „Jetzt zählt es nicht mehr.“

Ich: „Wieso?“

Paola: „Weil ich dir nun gesagt habe, dass es schön gewesen wäre, wenn du gesagt hättest, dass es schön wäre, wenn wir den Abend zusammen verbringen würden. Du hättest es von selbst sagen müssen.“

Ich: „Gut, dann gehe ich eben doch ins Kino.“

Paola: „Aha. Eben hast du noch gesagt, du willst den Abend mit mir verbringen. Jetzt sagst du, was du wirklich willst.“

Ich (flüsternd): „Können wir das ganze Gespräch noch mal von vorn anfangen. Bittebittebitte!“



Die NEUE Vereinbarkeit macht Ihr Unternehmen stark!



WERDEN SIE JETZT MITGLIED!



8 von 10

Beschäftigten halten familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen für wichtig.

69% der jungen Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie.



Für **77%** der Unternehmen ist **Familienfreundlichkeit** wichtig.

In familienbewussten Unternehmen ist die Fehlzeitenquote um **42%** geringer.

63% der Frauen und **70%** der Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen sind **erwerbstätig**.



• Profitieren Sie von dem Wissen der über **6.700 Mitglieder!**

• Erhalten Sie Impulse für Ihre familienbewusste Personalarbeit!

• Stellen Sie Ihr Unternehmen **zukunftsfähig** auf!

• Machen Sie Ihr Familienbewusstsein nach außen **sichtbar!**

• Werden Sie Teil des **größten Unternehmensnetzwerks** zum Thema Vereinbarkeit!
Die Mitgliedschaft ist **kostenfrei**.



Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Die Bausteine des Unternehmensprogramms

- das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“
Anmeldung unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk
- der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“
- das Förderprogramm **Betriebliche Kinderbetreuung**

Mehr Informationen unter: www.erfolgsfaktor-familie.de
Mit dem Newsletter immer auf dem Laufenden bleiben:
www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter

Gefördert durch:

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Geht doch!

So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

IMPRESSUM

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR219

Stand: Juni 2018

Konzeption, Redaktion: Edelman.ergo GmbH, Berlin

Gestaltung: Edelman.ergo GmbH, Berlin

Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördennummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen finden Sie unter www.115.de.

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Abonnieren Sie
das Magazin „Geht doch!“
auf www.erfolgsfaktor-familie.de



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.